

Työharjoittelun kehittäminen ammattikorkeakouluissa ja Haaga-Heliassa

Emilia Nylén

Tekijä Nylén Emilia	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityö ja kielet	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työharjoittelun kehittäminen ammattikorkeakouluissa ja Haaga-Heliassa	Sivu- ja liitesivumäärä 51
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli pohtia ammattikorkeakoulujen työharjoittelun nykytilaa ja kehittämiskohteita kirjallisuuskatsauksen kautta. Valittujen aihepiirien kautta oli tarkoituksena myös tarkastella Haaga-Helia ammattikorkeakoulun työharjoittelukäytäntöjen toimivuutta ja esittää kehitysehdotuksia niiden parantamiseksi.</p> <p>Tutkimuksen aineistoksi valikoitui alan kirjallisuutta viimeisen vuosikymmenen ajalta. Aineiston pohjalta pääteemoiksi nousivat työharjoittelu oppimiskokemuksena, harjoittelun tavoitteet ja ohjaaminen, sekä työelämän ja koulun yhteistyö. Teemoja pohdittiin ensin yleisesti kirjallisuuden kautta, ja sen jälkeen Haaga-Helian esimerkkien avulla.</p> <p>Vertailevaksi näkökulmaksi mukaan otettiin ammattikoulujen työssäoppimisjaksot ja niiden toteuttamiskäytännöt. Tavoitteena oli pohtia myös mitä opittavaa ammattikorkeakouluilla olisi ammattikoulujen tavasta toteuttaa työssäoppimisen jaksoja.</p> <p>Kirjallisuuskatsauksen ja Haaga-Helian esimerkkien kautta ilmeni, että työharjoitteluiden järjestämisessä olisi monia parantamisen kohteita. Työharjoittelut mielletään tärkeäksi osaksi ammattikorkeakouluopintoja, mutta käytettävissä olevilla resursseilla ei ole mahdollista toteuttaa niitä riittävän laadukkaasti. Suurimpia kehityskohteita olivat aineiston perusteella ohjauksen ja tiedotuksen parantaminen, raportointitapojen syventäminen sekä yhteistyön kehittäminen koulun ja työelämän välillä.</p> <p>Ongelmakohtien parantamiseksi ehdotettiin Haaga-Heliale harjoittelutyökalua, joka toimisi virtuaalisessa oppimisympäristössä. Virtuaalisen ohjauksen kautta Haaga-Helialla olisi mahdollisuus pienin resurssein kehittää työharjoittelukäytäntöjään.</p>	
Asiasanat Työharjoittelu, ammattikorkeakoulu, työssäoppiminen, kehittäminen, Haaga-Helia	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työpaikalla oppiminen.....	2
2.1	Työharjoittelun ja työssäoppimisen merkitys	4
2.2	Työharjoittelu koulutuksen ja työelämän rajapintana	5
2.3	Työharjoitteluprosessi	7
3	Työharjoittelun tavoitteet	9
3.1.1	Case Haaga-Helia.....	11
4	Työharjoittelu oppimiskokemuksena.....	13
4.1	Harjoitteluraportti.....	13
4.1.1	Case Haaga-Helia.....	13
4.2	Oppimispäiväkirja.....	15
4.3	Näytöt	16
5	Harjoittelun ohjaaminen.....	19
5.1	Harjoittelun ohjaaminen ammattikorkeakouluissa.....	20
5.1.1	Case Haaga-Helia.....	21
5.2	Harjoittelun ohjaaminen työpaikoilla	24
6	Työharjoittelun merkitys työelämälle.....	27
6.1	Koulun ja työelämän yhteistyö.....	28
6.1.1	Case Haaga-Helia.....	29
7	Koulu ja työharjoittelu	31
7.1	Työharjoittelun markkinointi.....	31
7.1.1	Case Haaga-Helia.....	32
7.2	Työharjoittelupalaute ja rekisteri.....	35
7.2.1	Case Haaga-Helia.....	37
8	Kehitysehdotus harjoittelutyökalusta Haaga-Heliale	38
8.1	Virtuaalinen oppimisympäristö	39
8.2	Harjoitteluun valmistautuminen	40
8.3	Harjoittelun aikana	41
8.4	Harjoittelun jälkeen	41
9	Yhteenveto.....	43
	Lähteet	47

1 Johdanto

Työharjoittelu voisi olla ammattikorkeakoulujen valttikortti. Se on teorian ja käytännön kohtaamiskenttä, jossa opiskelija pääsee oppimaan, kehittämään taitojaan ja tutustumaan työelämään. Työharjoittelu on myös ammattikorkeakouluille yhteistyön mahdollisuus työelämän kanssa. Monissa ammattikorkeakouluissa työharjoittelujaksot ovat kuitenkin joutuneet säästötoimenpiteiden kohteeksi, ja niihin varatut resurssit ovat pienentyneet. Tästä on seurauksena, että työharjoitteluista ei saada kaikkea oppimispotentiaalia ja yhteistyön muotoja irti.

Työssäni tarkastelen työharjoittelukäytäntöjen nykytilaa ja miten niitä olisi tarpeen kehittää, jotta työharjoittelu todella nousisi ammattikorkeakoulujen valttikortiksi. Vertailevana aineistona käytän ammattikoulujen työssäoppimisjaksoja ja pohdin mitä ammattikorkeakoulut voisivat oppia niistä.

Työ on toteutettu kirjallisuuskatsauksena. Aineistoksi valikoitui alan tutkimuksia, raportteja, tutkielmia ja markkinointi- sekä koulutusmateriaalia. Pysin valitsemaan mahdollisimman tuoretta aineistoa, mutta osa perusteoksista on viime vuosikymmeneltä. Tavoitteenani oli myös valita mahdollisimman monipuolista materiaalia, jonka pohjalta voisin tehdä kattavan katsauksen työharjoittelun nykytilasta.

Aineistosta nousi esille teemoja joissa ammattikorkeakouluilla on työharjoitteluiden suhteen eniten parantamisen varaa. Näitä teemoja olivat ohjaus, raportointimuodot, tavoitteet, harjoittelun merkitys sekä koulun ja työelämän yhteistyö. Käsittelen teemoja omissa kappaleissaan ja tarjoan ehdotuksia niiden kehittämiseksi ja parantamiseksi.

Yleisen työharjoittelukatsauksen lisäksi käsittelen työssäni Haaga-Helian työharjoittelukäytäntöjä. Jokaisen kappaleen päätteeksi esittelen miten kyseinen teema toteutetaan Haaga-Heliassa. Lisäksi teen ehdotuksia, miten Haaga-Helia voisi kehittää työharjoittelukäytäntöjään taatakseen mahdollisimman onnistuneen harjoittelukokemuksen niin oppilaille, koululle kuin työelämälle. Työni päätteeksi teen vielä ehdotuksen Haaga-Heliale virtuaalisen oppimisympäristön käytöstä harjoittelutyökaluna.

2 Työpaikalla oppiminen

Työpaikalla eli aidossa työympäristössä oppimisella on keskeinen osa ammattitaidon kehittämisenä. Päästessään kokeilemaan teoriassa oppimiaan taitoja käytännössä opiskelijan ammattitaito ja itsetuottamus omiin taitoihin kasvaa. Työpaikoilla tapahtuvan opiskelun avulla voidaan myös varmistaa, että opiskelijan osaaminen vastaa työelämän vaatimuksia. Työssä tapahtuva oppiminen lisää yhteistyötä oppilaitosten ja työelämän välillä sekä helpottaa opiskelijoiden työllistymistä.

Kaikkeen ammatilliseen koulutukseen kuuluu opintojaksoja, joissa opiskellaan työpaikoilla. Ammattikouluissa ja ammattikorkeakouluissa työssä oppimisen jaksot ovat pakollinen osa tutkintoa alasta riippumatta, mutta yliopistoissa opiskellaan työpaikoilla vain käytännölläheisillä aloilla. Ammattikouluissa jaksoa kutsutaan työssäoppimiseksi ja ammattikorkeakouluissa puolestaan työharjoitteluksi.

Työpaikalla oppimisella on suuri merkitys niin opiskelijoille, oppilaitoksille kuin työelämällekin. Opetusministeriön arvioiden mukaan työpaikoilla opiskelee vuosittain n. 156 000 opiskelijaa. Näistä 45 000 on ammattikoulujen työssäoppijoita ja 24 000 ammattikorkeakoulujen työharjoittelijoita. Oppisopimusharjoittelijoita on 25 000 ja loput 62 000 osallistuvat peruskoulun työelämään tutustumisjaksoille. (Yrittäjät 2015.)

Taulukko 1. Ammattikoulun ja ammattikorkeakoulun vertailu (Yrittäjät 2015)

	Ammattikoulu	Ammattikorkeakoulu
Nimi	työssäoppiminen	työharjoittelu
Laajuus	vähintään 20 opintoviikkoa	30–120 opintopistettä
Tehtävät	näytöt, oppimispäiväkirjat	loppuraportti, oppimistehtävät, oppimispäiväkirjat
Arviointi	numeroarviointi	sanallinen arviointi, tai ei arviointia ollenkaan
Palkkaus	palkatonta, mutta opiskelija saa opintososiaaliset edut (ruoka, matkakulut, majoitus)	yleensä palkallista, mutta myös palkatonta
Sopimus	kirjallinen sopimus oppilaitoksen ja harjoittelupaikan välillä	työ- tai harjoittelusopimus oppilaan ja harjoittelupaikan välillä

Käytössä olevia harjoittelumalleja ja työssäoppimismalleja on monenlaisia, ja ne eroavat toisistaan esimerkiksi harjoittelujaksojen määrässä ja pituudessa. Perinteisesti ammatti- korkeakouluopiskelijat suorittavat harjoittelun yhdessä jaksossa. Tämän mallin on koettu lisäävän erityisesti työllistymistä. Pidemmän harjoittelun aikana opiskelija ehtii luoda hyvän suhteen harjoittelupaikkaansa ja mahdollisesti saada sieltä harjoittelun jälkeen työpaikan. Syventävän harjoittelun mallissa opiskelijat suorittavat perusharjoittelun ja suuntautumisharjoittelun jaksot. Kahden harjoittelujakson mallissa opiskelijalle tarjoutuu mahdollisuus kokeilla kahta erilaista työpaikka, ja mahdollisesti erilaisia työtehtäviä. Tämä puolestaan lisää ammattitaitoa ja opiskelijan monipuolisuutta. Joillain aloilla perusharjoittelun ja suuntautumisharjoittelun välissä saatetaan suorittaa myös väliharjoittelu. Edellisistä malleista poikkeaa esimerkiksi terveydenhoitoala, jossa harjoitteluja on jokaisella lukukaudella.

Ammattikouluissa työssäoppiminen suoritetaan useimmiten kahdessa jaksossa. Esimerkiksi Liikemiesten kauppaopiston perusopintovaiheen työssäoppiminen kestää kuusi viikkoa, ja koulutusohjelmakohtainen työssäoppiminen kestää puoli vuotta. Jälkimmäinen suoritetaan aivan opintojen loppuvaiheessa. (Liikemiesten kauppaopisto 2015.)

Taulukko 2. Haaga-Helian työharjoittelumallit (Peisa 2010, 43)

Toteuttamismallit	Harjoittelujaksojen määrä	Päätös harjoittelupaikan valinnasta
Perinteinen	Yksi 30 op harjoittelujakso	Opiskelijalla, mutta tarvittaessa tukea opettajilta
Syventävän harjoittelun malli	Perusharjoittelun ja suuntautumisharjoittelun jaksot	Opiskelijalla, mutta suuntautumisharjoittelut suoritetaan sovituissa yrityksissä
Haaga-Helian MaRaTa-alan työharjoittelu	Perusharjoittelun, väliharjoittelun- ja syventävän harjoittelun jaksot	Opiskelijalla, mutta harjoittelupaikkoja osoitettu, harjoittelu etenee ammattitaitovaatimusten mukaisesti
Aikuisopiskelijoiden harjoittelu	Harjoittelu ajoittuu joustavasti, voidaan suorittaa työpaikoilla muun työn ohella	Opiskelijalla, mutta apua opettajilta tarvittaessa

2.1 Työharjoittelun ja työssäoppimisen merkitys

Ammattikorkeakouluopetuksen tavoitteena on asiantuntijuuden syntymiseksi tarjota teoriaa ja käytäntöä yhdistävää opetusta. Asiantuntijaksi kehittyminen vaatii taitoa soveltaa aiemmin opittua uuteen tietoon. Tämä teorian ja käytännön yhdistäminen tapahtuu ammattikorkeakouluissa osaltaan työharjoitteluiden avulla.

Koulusta hankittujen oppien testaaminen työelämässä antaa opiskelijalle itseluottamusta, ja mahdollistaa samalla oman oppimisen reflektoinnin. Työharjoittelulla onkin suuri merkitys opiskelijan asiantuntijuuden kehittämisessä ja ammatillisessa kasvussa. Työharjoittelun aikana opiskelija pääsee myös perehtymään oman ammattialansa työtehtäviin todellisessa työympäristössä, sekä saa mahdollisuuden tutustua organisaation työkuultuuriin. (Salonen 2007, 26.)

Ammattikorkeakouluharjoittelu auttaa opiskelijaa myös työmarkkinoille siirtymisessä. Työharjoittelu on arvokasta työkokemusta, josta voi olla hyötyä ensimmäistä työpaikkaa haettaessa. Lisäksi harjoittelun aikana opiskelijan ammatillinen identiteetti kasvaa, eikä työmarkkinoille siirtyminen tunnu enää niin suurelta askeleelta. Monet opiskelijat työllistyvät myöhemmin harjoittelupaikkansa, kuten käy ilmi harjoittelun kehittämishankkeessa vuonna 2004 tehdystä kyselystä, johon vastasi 270 elinkeino- ja työelämän edustajaa. Tuolloin jopa 77 % kyselyyn vastanneista oli solminut määräaikaisen ja 38 % vakituisen työsuhteen harjoittelussa olleen opiskelijan kanssa. (Salonen 2007, 26.)

Ammattikouluissa työssäoppimisen tarkoitus on, että osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Työssäoppiminen on aina tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua. Tärkeänä pidetään, että opiskelija pääsee itse tekemään opiskelualansa työtä ja pääsee osallistumaan mahdollisesti ensimmäistä kertaa ammattimaiseen työskentelyyn. Työssäoppimisen aikana opiskelija toimii aidossa työympäristössä ja ratkaisee aitoja ammattiin liittyviä ongelmia. Lisäksi opiskelijan vuorovaikutus- ja viestintätaidot kehittyvät, vastuuntunto kasvaa ja työelämän pelisäännöt tulevat tutuiksi. (Tonet 2015.)

Työssäoppimisjakson aikana opiskelijan ammatillinen osaaminen kasvaa ja samalla opiskelumotivaatio lisääntyy. Tämä puolestaan lisää itsenäistymistä. Työssäoppiminen tukee myös ammatinvalintaa ja auttaa opiskelijaa suuntaamaan kehittymistavoitteensa kokemustensa perusteella. Työssäoppiminen auttaa ammattikouluopiskelijaa työllistymisessä tai jatko-opiskelupaikan hankkimisessa. (Järvinen 2008, 14–15.)

Pääpiirteittäin työpaikalla oppimisen merkitykset ovat samat ammattikorkeakoulu- ja ammattikouluopiskelijalle. Työelämään tutustuminen ja käytännön työtehtävien oppiminen ovat keskeisimpiä oppimiskokemuksia molemmille. Ammattikoulupuolella korostetaan kuitenkin enemmän käytännön taitojen merkitystä kuin ammattikorkeakouluissa. Kun ammattikouluissa puhutaan työelämän pelisääntöjen oppimisesta, opiskelumotivaation lisääntymisestä ja ammatillisesta kasvusta, korostetaan ammattikorkeakouluissa asiantuntemisuuden kehittymistä, oman oppimisen reflektointia sekä teorian ja käytännön yhdistämistä.

Ammattikouluissa työssäoppiminen nähdään oppimisympäristön laajentamisena työpaikoille, ja työssäoppiminen koetaan yhtä tärkeänä oppimisen muotona kuin kouluissa tapahtuva opetus. Kouluissa ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen täydentävät toisiaan ammattikoulututkinnon tavoitteiden saavuttamisessa. (Opetushallitus 2002, 6.) Ammattikorkeakouluissa työharjoittelun koetaan tarjoavan mahdollisuuden soveltaa teoriassa opittuja taitoja käytännössä. Tällä hetkellä ammattikorkeakouluissa on kuitenkin ongelmia tuon teorian ja käytännön kuilun kaventamisessa. Monilla aloilla opiskelijat kokevat työharjoittelun muista opinnoista erilliseksi kokonaisuudeksi. Ammattikorkeakouluopiskelijat pitävät usein myös työharjoittelua työkokemuksena oppimiskokemuksen sijaan. Ammattikorkeakouluissa voitaisiinkin ottaa mallia ammattikouluista, ja korostaa työharjoittelua oppimisen tilana sekä laajennettuna oppimisympäristönä.

Työharjoittelulla ja työssäoppimisella on suuri merkitys myös kouluille ja työelämälle. Työssä oppimisen jaksot lisäävät ennen kaikkea yhteistyötä oppilaitosten ja työelämän välillä, ja tarjoavat mahdollisuuden rakentavaan ja pitkäjänteiseen yhteistyöhön. Työelämäyhteyksien myötä opettajien ammattitaito lisääntyy, ja koululle tarjoutuu tilaisuus tarkastella esimerkiksi koulutuksen tavoitteita suhteessa nykyisiin työelämäkäytäntöihin. Opiskelijat puolestaan tuovat työelämään uutta tietoa, uusia työskentelytapoja ja uudenlaisia ideoita. Ammattikorkeakoululaisten tekemät päättötyöt voivat myös palvella yritysten tarpeita mikäli niistä osastaan ottaa kaikki mahdollinen hyöty irti. (Järvinen 2008, 13–14.)

2.2 Työharjoittelu koulutuksen ja työelämän rajapintana

Ammattikorkeakouluissa työharjoittelu nähdään usein opiskelijan ja harjoittelupaikan välisenä toimintana. Koulu on antanut teoreettiset opit, jonka jälkeen opiskelija lähetetään kokeilemaan niitä käytännössä. Toisaalta osa työharjoittelupaikoista saattaa kokea, että heidän tehtävänä ei ole enää opettaa ja kehittää opiskelijaa, jonka oletetaan olevan jo

valmis ammattilainen saapuessaan työharjoitteluun. Yhteistyötä, kehittämishankkeita ja vuorovaikutusta tulisi kuitenkin olla kaikkien kolmen toimijan välillä, jotta kaikki saisivat harjoittelusta parhaan hyödyn.

Ammattikoulujen työssäoppimisprosessien aikana yhteistyö koulun, oppilaan ja harjoittelupaikan välillä on useimmiten tiiviimpää kuin ammattikorkeakouluissa. Suurin osa ammatikouluopiskelijoista on vielä alaikäisiä ja suorittamassa ensimmäistä tutkintoa peruskoulun jälkeen, joten heidän ei edes oleteta olevan samalla tavalla valmiita työelämään harjoitteluun mennessään. Opettajat ja työharjoitteluohjaajat tarjoavat ammattikouluharjoittelijalle aktiivisesti ohjausta ja tukea työssäoppimisprosessin aikana. Ammattikorkeakouluissa opiskelijat tuskin tarvitsevatkaan samalla tavalla ohjausta ja valvontaa kuin ammatikouluopiskelijat harjoitteluun mennessään, mutta ammattikorkeakoulut voisivat kuitenkin ottaa oppia tiivistä yhteistyöstä kaikkien kolmen toimijan välillä.

Ammattikorkeakoulujen olisi tärkeää tiedostaa, että työharjoittelu ei ole vain opiskelijan toimintaa, vaikka sen tavoitteet keskittyvätkin opiskelijan taitojen kehittämiseen. Ammattikorkeakouluharjoittelun kehittämishankkeen 2004–2006 loppuraportissa todetaan, että harjoittelu tulisi nähdä paljon laajemmin koulutuksen ja työelämän rajapintana ja sitä tulisi hyödyntää oppimisympäristönä. Oppilaan saamat hyödyt harjoittelusta ovat melko selkeät: uuden oppiminen, teorian soveltaminen käytäntöön sekä työtehtäviin tutustuminen. Myös koulu ja työelämä voivat kuitenkin hyötyä harjoittelusta. (Salonen 2007, 27.)

Kouluille harjoittelu tarjoaa mahdollisuuden reflektoida omia opetussuunnitelmiaan ja sitä myötä kehittää koulutustaan. Harjoittelu pitäisi nähdä entistä enemmän instrumenttina kehittää yhteistyötä opetuksen sekä elinkeino- ja työelämän välillä. Harjoittelun yhteydessä opettajat voisivat helposti luoda kontakteja työelämän organisaatioihin ja samalla lisätä ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistoiminnan volyymia. (Salonen 2007, 27.) Yhteistyö työelämän kanssa lisäisi myös opettajien käytännön työelämätaitoja ja tietämystä alaan liittyvistä trendeistä. Osa koulujen opetuksista saattaisi myös olla päivityksen tarpeessa, ja työharjoittelu voisi avata näkemään millaisille tiedoille ja taidoille on tulevaisuuden työelämässä kysyntää.

Harjoittelu voi olla myös organisaatioille kehittämisen väline. Monissa työpaikoissa henkilökunta kenties edustaa vanhempaa sukupolvea, ja työskentelytavat sekä välineet saattavat olla kehityksestä jäljessä. Harjoittelijoiksi tulevat opiskelijat ovat paitsi innokkaita, myös ajan hermolla varsinkin sosiaalisen median käytössä, tietotekniikassa ja kansainvälistymisessä ja heillä voisi olla paljon annettavaa organisaatioille. Työharjoittelijoiden kautta

organisaatiot saavat myös opinnäytetöitä, jotka parhaimmillaan auttavat organisaatioita kehittymään. Organisaatioille harjoittelu on myös mahdollisesti rekrytointikanava. Harjoittelupaikan tarjoama organisaatio ehtii harjoittelun aikana tutustua opiskelijaan, joka saattaa olla heidän tuleva työntekijänsä.

2.3 Työharjoitteluprosessi

Opiskelijan näkökulmasta työharjoitteluprosessi alkaa harjoittelupaikan hankkimisella ja harjoitteluun valmistautumisella, esimerkiksi tekemällä henkilökohtainen opintosuunnitelma. Prosessi päättyy, kun opiskelija palauttaa harjoitteluun liittyneet tehtävät tai raportit ja antaa harjoittelupalautteen. Valmistautuminen harjoitteluun on toki alkanut jo ennen harjoittelua käydyillä kursseilla, sillä siellä opiskelija on oppinut harjoittelussa vaadittavat taidot. Samoin harjoittelun jälkeen opiskelija hyödyntää opinnoissaan ja erityisesti opinnäytetyössään harjoittelusta saamiaan oppeja. Opettajien ja ohjaajien rooli harjoitteluprosesseissa vaihtelee suuresti kouluittain ja koulutusohjelmittain, mutta olennaista olisi, että opettaja olisi läsnä jokaisessa harjoittelun vaiheessa. Työharjoitteluohjaajan rooli keskittyy varsinaiseen työharjoittelujaksoon, mutta tuota roolia voisi laajentaa kattamaan myös aikaa sitä ennen ja sen jälkeen.

Ohessa on esimerkki siitä, miten työharjoitteluprosessi voi toteutua ammattikorkeakoulussa ja miten työssäoppimisen prosessin tulisi toteutua ammattikouluissa. Taulukot eroavat esimerkiksi siinä, että orientoitumisjaksolla opiskelija, harjoittelukoordinaattori ja työharjoitteluohjaaja suunnittelevat yhdessä harjoittelulle HOPS:n eli henkilökohtaisen opintosuunnitelman. Tämä ei toki käytännössä varmasti aina toteudu, mutta se on asetettu tavoitteeksi. Ammattikouluissa työssäoppimisjakso päättyy yhteiseen arviointiin, kun taas ammattikorkeakouluissa palaute annetaan osapuolelta toiselle, eikä yhteistä tapaamista kaikkien kolmen osapuolten kesken järjestetä. Ammattikouluissa opettajan vastuulla on myös työpaikan laadun varmistus sekä työpaikkaohjaajan ohjaus ja tukeminen tarvittaessa.

Taulukko 3. Työharjoitteluprosessi (Haaga-Helia 2015c, Metropolia 2015a)

Työharjoittelu-prosessi	Opiskelija	Harjoittelukoordinaattori	Työharjoitteluohjaaja
Orientoitumis-jakso	<ul style="list-style-type: none"> HOPS Tavoitteiden sisäistäminen ja asettaminen Orientoituminen harjoittelupaikkaan 	<ul style="list-style-type: none"> Harjoitteluinfot Pohjustavat opintojaksot Opiskelijan osaamista/oppimista edistävien tehtävien suunnittelu 	
Alussa	<ul style="list-style-type: none"> Perehtyminen Harjoittelupaikan tarkastelu ja omien tehtävien ja taitojen arviointi 	<ul style="list-style-type: none"> Harjoittelun raportoinnin ja käytäntöjen ohjeistus 	<ul style="list-style-type: none"> Tavoitteista sopiminen yhdessä opiskelijan kanssa Perehdyttäminen
Aikana	<ul style="list-style-type: none"> Työprosessien oppiminen ja kehittäminen Oppimistehtävien suorittaminen Opinnäytetyön aiheen hankkiminen 	<ul style="list-style-type: none"> Puoliväliseminaarit 	<ul style="list-style-type: none"> Ohjaus työprosesseissa ja niissä kehittämisessä Ohjaava palaute
Jälkeen	<ul style="list-style-type: none"> Harjoitteluraportin, oppimispäiväkirjan tai muun suorituksen palauttaminen Itsearviointi Palaute koululle 	<ul style="list-style-type: none"> HOPS/kehityskeskustelut opiskelijan kanssa Harjoittelun arvioiva palaute ja kehitysehdotukset koululle 	<ul style="list-style-type: none"> Palaute opiskelijalle ja koululle

Taulukko 4. Työssäoppimisprosessi (Tonet 2015)

Työssäoppimisen prosessi	Opiskelija	Opettaja	Työpaikkaohjaaja
Ennen	<ul style="list-style-type: none"> HOPS Tavoitteiden asettaminen Perehtyminen 	<ul style="list-style-type: none"> HOPS Työpaikan laadun varmistus Perehdytys Dokumentoinnin suunnittelu 	<ul style="list-style-type: none"> HOPS Työpaikkaohjaajakoulutus
Alussa	<ul style="list-style-type: none"> Perehtyminen 	<ul style="list-style-type: none"> Työpaikkaohjaajan ohjaus ja tarvittavan tuen tarjoaminen 	<ul style="list-style-type: none"> Perehdytys Työturvallisuus
Aikana	<ul style="list-style-type: none"> Työprosessien oppiminen Oppimisen ja osaamisen dokumentointi 	<ul style="list-style-type: none"> Työpaikkaohjaajan tukeminen tarvittaessa Ohjaava arviointi Oppimisen ja osaamisen dokumentoinnin seuraaminen + palaute 	<ul style="list-style-type: none"> Ohjaus työprosesseissa Ohjaava arviointi Työprosessit, joissa tarvittava osaaminen saavutetaan
Jälkeen	<ul style="list-style-type: none"> Osaamisen näyttäminen Osaamisen arviointi Palaute 	<ul style="list-style-type: none"> Osaamisen arviointi Arvioinnin dokumentointi Palaute 	<ul style="list-style-type: none"> Osaamisen arviointi Palaute

3 Työharjoittelun tavoitteet

Jotta ammatillinen harjoittelu onnistuisi ja toteutuisi tuloksellisesti täytyy sekä tutkinnon tavoitteet että niistä johdetut harjoittelun tavoitteet olla selkeästi kirjattuna opetussuunnitelmaan (Kantola 2003, 9). Harjoittelu ja sen tavoitteet eivät saisi olla erillisiä kokonaisuuksia irrallaan muusta opetuksesta, vaan niiden tulisi tukea muita opintoja. Harjoittelulle asetettujen tavoitteiden tulisi siis perustua tutkinnoille asetettuihin yleisiin tavoitteisiin, mutta niiden tulisi myös tukea teoreettisempaa opetusta.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista (352/2003) asettaa pykälässä 7 työharjoittelun tavoitteeksi opiskelijan perehdyttämisen ohjatusti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamisen työelämässä. Yleisen harjoittelutavoitteen lisäksi, jokainen ammattikorkeakoulu saattaa asettaa omia tavoitteitaan harjoittelulle. Esimeriksi Haaga-Helia määrittelee harjoittelusivuillaan, että harjoittelussa opiskellaan sekä yleisiä työelämätaitoja ja niiden kehittämistä että ammatillisia erityisvalmiuksia ja niiden kehittämistä. Harjoitteluohjelmat ovat Haaga-Heliassa koulutusohjelmakohtaisia, mutta niiden kaikkien missio on yhtenäinen: opitun soveltaminen, uuden oppiminen sekä ohjausvaikutus opintoihin ja urasuunnitteluun. (Haaga-Helia 2015a.)

Haaga-Heliassa jokaisella koulutusohjelmalla on lisäksi omat tavoitteensa oman alansa opiskelijoille. Esimerkiksi Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman työharjoittelun tavoitteena on, että opiskelija työskentelee pääsääntöisesti assistenttina tai sihteerinä, saa tilaisuuden kehittää kieli- ja muita oppimiaan taitoja sekä saa aiheen opinnäytetyölleen ja pystyy siten antamaan harjoittelupaikalleen kehittämispanoksen. (Haaga-Helia 2015b.)

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta (787/2014) määrittää pykälässä 16, että ammattikoulujen työssäoppiminen on työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä muutoin kuin oppisopimuskoulutuksena toteutettavaa tavoitteellista ja ohjattua koulutusta. Työssäoppimisen tavoitteena on edistää koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja parantaa ammatillista osaamista sekä vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaa ja edellytyksiä sekä laadullisesti että määrällisesti (Opetushallitus 2015).

Sekä ammattikorkeakoulujen että ammattikoulujen tavoitteet painottavat, että harjoittelun tai työssäoppimisen tulee olla ohjattua ja pitää sisällään käytännön taitojen opiskelua. Ammattikorkeakoulutavoitteissa puhutaan sekä opiskelijan perehdyttämisestä että ohjauksesta, joten oletuksena voisi pitää, että opiskelija saa tehokasta ohjausta harjoittelun yhteydessä. Näin ei kuitenkaan usein ole, sillä ammattikorkeakouluharjoitteluissa koulun

antama ohjaus on yleensä osa-alue, josta ensimmäisenä karsitaan. Harjoittelupaikoilla annettu ohjaus vaihtelee puolestaan suuresti, eikä sitä seurata riittävän tehokkaasti koulun puolelta. Ammattikoulujen työssäoppimisen yhteydessä ohjaus on yleensä aktiivisempaa niin koulun kuin työelämän puolelta.

Tavoite käytännön taitojen opiskelusta toteutuu yleensä hyvin sekä harjoittelun että työssäoppimisen aikana. Enemmän ongelmia tällä saralla on ammattikouluilla, sillä ammattikouluopiskelijat eivät aina saa työssäoppimisjaksonsa aikana koulutustaan vastaavia tehtäviä (Järvinen 2008, 18). Ammattikorkeakouluharjoittelijoille puolestaan annetaan harjoittelupaikoissa haastaviakin työtehtäviä ja vastuuta. Vasta saadessaan tehdä riittävän monipuolisia ja oppimista haastavia tehtäviä opiskelija pääsee kunnolla harjoittelemaan teoriassa oppimiaan taitoja käytännössä. Esimerkiksi Akavan korkeakouluopiskelijoille tekemässä kyselyssä 71 % ammattikorkeakouluopiskelijoista oli samaa mieltä tai melko samaa mieltä siinä, että oli harjoittelunsa aikana päässyt soveltamaan teoriaosaamistaan ja taitojaan käytännössä (Akava 2012, 33).

Ammattikorkeakouluharjoittelun tavoitteissa korostuu Vesterisen (2002, 25–28) mukaan voimakkaasti ammatillisen asiantuntijuuden käsite. Ajatuksen taustalla on se, että ammatikorreakouluista valmistuneet tulevat työskentelemään oman alansa asiantuntija-, suunnittelu- ja kehittämistehtävissä. Asiantuntijuuden käsite poikkeaa ammattitaidon käsitteestä siten, että se ei ole ammattiin tai vakanssiin sitoutuvaa, vaan asiaan, aiheeseen tai tehtävään ja ongelma-alueeseen liittyvää osaamista. Ammattikorkeakoulujen tavoitteena on koulutuksellaan tuottaa sellaista asiantuntijuutta, joka varmistaa työuralla selviämisen, vaikka työtehtävät ja työala muuttuisivat elämän aikana useasti. Ammattikouluissa tavoitteena on kouluttaa tietyn alan ammattilaisia, joten työssäoppimisenkin tavoitteissa korostuu ammattitaidon ja ammatillisen osaamisen käsitteet.

Yhteisesti asetettujen tavoitteiden lisäksi on tärkeää, että jokainen opiskelija määrittelee omat tavoitteensa ennen harjoitteluun menoa. Asettamalla omat tavoitteensa harjoittelulle opiskelija syventyy pohtimaan omaa oppimisprosessiaan ja harjoittelun suhdetta omaan oppimiseensa. Harjoittelu onnistuu kun opiskelija osaa arvioida luotettavasti ammatitaitonsa vahvuuksia ja kehittämiskohteita.

Tavoitteiden asettaminen omalle harjoittelulle on siis tärkeä osa opiskelijan työssäoppimiskokemusta. Tavoitteiden asettamisessa ja sisäistämisessä opiskelija kuitenkin tarvitsee koulun ja työharjoitteluohjaajien ohjausta. Ei riitä, että koulu tarjoaa opiskelijalle vain ohjeita paperilla, tarvitaan aktiivista tavoitteiden sisäistämistä ja niistä keskustelua.

Ammattikouluissa työpaikkaohjaaja, opiskelija ja opettaja pitävät yleensä työosuuden alkaessa tapaamisen, jossa sovitaan käytännöistä ja tehdään kirjallinen sopimus ja näyttösuunnitelma (Opetushallitus 2002, 7). Tämä on oivallinen tilanne myös keskustella työsuo-
pimisen tavoitteista, ja asettaa mahdollisia tapauskohtaisia tavoitteita. Myös ammatti-
korkeakouluissa ideaalitalanne olisi, että koulu, opiskelija ja työharjoittelupaikka voisivat
yhdessä keskustella koulun tavoitteista ja sopia yhteisiä omia tapauskohtaisia tavoitteita.
Näin henkilökohtaiseen ohjaukseen ja tavoitteiden asettamiseen tulee tuskin kuitenkaan
olemaan ammattikorkeakouluissa resursseja jatkossakaan. Jokainen koulutusohjelma
voisi kuitenkin opettajien ja opiskelijoiden yhteistyönä listata omat tavoitteensa, jotka opis-
kelija voisi antaa työharjoittelupaikalleen. Harjoittelupaikan ohjaaja ja opiskelija voisivat
tässä tilanteessa myös keskustella, onko tavoitteisiin jotain muutettavaa tai lisättävää, ja
sitten hyväksyä ne.

3.1.1 Case Haaga-Helia

Hyvin suunniteltu tavoite on vasta puolet toteutuksesta, sillä yhtä tärkeää on saada viesti
tavoitteesta välitetyksi oikeille tahoille. Työharjoittelun yhteydessä on tärkeää, että tieto
tavoitteista saavuttaa myös opiskelijan ja työharjoittelupaikan. Koululla on olennaisin rooli
tavoitteista tiedottamisessa, sillä valmiiksi annetut tavoitteet tulevat koulun puolelta.

Haaga-Helia tiedottaa harjoitteluun liittyvistä tavoitteista opiskelijoille koulutusohjelmien
omilla harjoittelusivuilla, sekä ennen harjoittelua pidettävissä infotilaisuuksissa.
Jokaisella koulutusohjelmalla on Haaga-Helian sisäisellä opiskelijasivustolla MyNetissä
(Haaga-Helia 2015c) omat ohjeensa työharjoittelua varten. Käytännön asiat, kuten harjoit-
telupaikan hankkiminen ja työharjoitteluraportin kirjoittaminen, on kaikkien koulutusohjel-
mien kohdalla kerrottu kattavasti. Harjoitteluun valmistautuminen oppimiskokemuksena
sekä oppimiskokemuksen käsittely harjoittelun jälkeen jää kuitenkin monien koulutusoh-
jelmien kohdalla toteutumatta. Keskeinen seikka harjoitteluun valmistautumisessa on ta-
voitteiden sisäistäminen. Koulu ja koulutusohjelmat asettavat harjoitteluille yleiset tavoit-
teet, joiden tulisi olla opiskelijan ja harjoittelupaikan tiedossa ennen harjoittelun alkamista,
jotta niistä olisi hyötyä.

Tällä hetkellä Haaga-Helian koulutusohjelmista Tietojenkäsittelyn ja Journalismin koulu-
tusohjelmien työharjoittelusivuilta ei löytynyt lainkaan työharjoittelutavoitteita, eikä ohjeita
niiden asettamiseen. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman työharjoittelusi-
vuilta löytyi tavoitteet lyhyesti listattuna. Syvällisemmin tavoitteisiin ja niiden asettamiseen

paneutui ainoastaan Liiketalouden koulutusohjelma. (Haaga-Helia 2015b.) Liiketalouden työharjoitteluohjeista löytyi esimerkiksi ”Perusharjoittelun tavoiteasettelua”-harjoitus. Kysessä tehtävässä on kuusi eri aihealuetta (oppiminen, asenne, vuorovaikutus – ja viestintä, organisaatio, taloudellinen toimintaympäristö, ura) joiden alla on useita tavoitteiden asettamista helpottavia konkreettisia kysymyksiä ja neuvoja. (Haaga-Helia 2015c.)

Haaga-Helia ei tiedota aktiivisesti työharjoittelupaikoille työharjoittelun tavoitteista. Yleensäkin ammattikorkeakoulut luottavat pääasiassa siihen, että tieto tavoitteista kulkeutuu työharjoittelupaikoille opiskelijoiden kautta. Opiskelijat eivät kuitenkaan usein ole edes tietoisia harjoittelulle asetutuista tavoitteista. Ihatsu ja Nikkilä (2013, 39–40) tutkivat opin- näytetyössään Haaga-Helian Matkailun koulutusohjelman työharjoittelun kehittämistä. Tutkimistuloksista kävi ilmi, että opiskelijoiden mielestä työharjoittelulle ei edes voi laatia yleisiä tavoitteita matkailualan monipuolisista työtehtävistä johtuen. Mikäli opiskelijoiden käsitys työharjoittelun tavoitteista on tällainen, ei heidän voida olettaa kovin aktiivisesti tiedottavan tavoitteista työharjoittelupaikoille. Mikäli tavoitteiden asettelu ja arviointi on puutteellista, ei työharjoittelun arvoa välttämättä ymmärretä tai oteta vakavasti. Tämä puolestaan johtaa siihen, että työharjoittelukokemus tuntuu kovin irralliselta muusta opetuksesta.

Katja Rönkkönen (2008, 103–104) on gradu-tutkimuksessaan tutkinut Haaga-Helian pankkipolkuopintoihin sisältyvää työharjoittelua. Tutkimuksessa haastatellut työelämän edustajat ja Haaga-Helian opettajat olivat yhtä mieltä siitä, että ennen harjoittelun alkamista olisi tärkeää, että yhteiset tavoitteet olisivat sovittuna ja kaikkien tiedossa. Työelämän edustajat totesivat, että heidän olisi tärkeää saada lisää tietoa ammattikorkeakoulun tavoitteista, mutta myös koulun olisi hyvä tietää esimerkiksi millaisia tehtäviä eri aloilla on opiskelijalle tarjolla.

Virolainen ja Valkonen (2007, 41–44) ovat tutkineet ammattikorkeakoulujen ja työelämän yhteistyötä harjoittelujen yhteydessä. Myös heidän tekemässään kyselyssä työelämän edustajat olivat sitä mieltä, että heillä on vain kohtalaisesti informaatiota harjoittelujen tavoitteista. Tutkijat tekivät vastauksien perusteella ehdotuksen, että kommunikoidessa harjoittelun tavoitteista työelämälle, voitaisiin pyrkiä opetussuunnitelmallisten tavoitteiden kokonaisvaltaisempaan esittämiseen.

4 Työharjoittelu oppimiskokemuksena

Työharjoittelun ja työssäoppimisen yhteydessä opiskelija suorittaa aina jonkinlaisen raportin, tehtävän, päiväkirjan, näytön tai useamman näistä. Näiden suoritusten avulla opiskelija peilaa omaa oppimiskokemustaan ja raportoi oppimisen kulusta koululle. Ammattikorkeakouluissa on useimmiten käytössä loppuraportti, oppimispäiväkirja tai oppimistehtävä. Joillain koulutusaloilla nämä kirjalliset tehtävät on mahdollisuus korvata suullisilla esityksillä. Ammattikoulujen työssäoppimisjaksoihin kuuluu aina näyttö, mutta niiden lisäksi opiskelijat kirjoittavat usein oppimispäiväkirjaa.

4.1 Harjoitteluraportti

Työharjoittelun lopuksi kirjoitettava raportti on helppo ja nopea tapa raportoida harjoittelun kulusta ja harjoittelukokemuksista. Työharjoitteluraportti ja siihen annetut ohjeet eivät yleensä kuitenkaan kannusta oppilasta syvälliseen tai hedelmälliseen pohdintaan. Maarit Virolaisen (2006, 92) mukaan koulujen olisi tärkeää pohtia, millaista oppimista ja minkä oppimista työharjoitteluraportit palvelevat. Pelkkä rituaalinomainen raportinkirjoitus kehittää korkeintaan raportointitaitoja ja itsearviointia sekä oman oppimisen pohdiskelua. Tämä ei kuitenkaan riitä tukemaan tarpeeksi teorian ja käytännön yhdistämistä, sillä siihen vaaditaan sisällöllistä syventymistä. Opiskelijan on hyvin vaikeaa päästä tarpeeksi syvälliseen itsearviointiin ja reflektointiin pelkän raportointiohjeistuksen kysymysten kautta.

Akavan (2012, 28) tekemässä korkeakouluopiskelijoiden harjoittelubarometrin vastauksista kävi ilmi, että opiskelijat tekevät harjoitteluraportin usein pakon sanelemana. Raportti kirjoitetaan vain, koska se on vaatimus opintopisteiden saamiselle. Myös Virolaisen (2006, 93–97) tekemistä haastatteluista käy ilmi, että raportin kirjoittaminen saattaa usein venyä, ja sen tekemiseen tarvitaan kannustusta ja ohjausta. Jos opiskelijat eivät koe raporttia mielekkääksi tehtäväksi, ei sen tekemiseen myöskään panosteta riittävästi. Osa saattaa myös tehdä raportin vasta pari vuotta harjoittelun jälkeen, jolloin sen hyödyllisyys jää melko pieneksi. Jos raportteja kehitettäisiin enemmän itsearvioinnin ja reflektoinnin suuntaan, saattaisivat opiskelijatkin kokea hyötyvänsä enemmän raportin kirjoittamisesta.

4.1.1 Case Haaga-Helia

Haaga-Helian yleisissä työharjoitteluohjeissa todetaan, että harjoittelu raportoidaan kirjallisesti koulutusohjelman ohjeen mukaisesti, ja se tehdään ensisijaisesti opiskelijan omaa

oppimista varten. Haaga-Heliassa koulutusohjelmissa yleisesti käytössä oleva raportointimuoto on 6-10 sivun mittainen harjoitteluraportti, joka kirjoitetaan harjoittelun päätyttyä. Raportissa käsiteltävät asiat vaihtelevat koulutusohjelmittain. Raportointiohjeissa on yleensä esitetty pakollisia tai ohjaavia kysymyksiä, joiden pohjalta opiskelijan on tarkoitus reflektoida ja arvioida omaa oppimiskokemustaan. Kysymykset koskevat esimerkiksi tavoitteita, työharjoittelupaikkaa yrityksenä, työtehtäviä, oman kehityksen arviointia, kehitysehdotuksia sekä oman oppimisen suhdetta harjoitteluun. (Haaga-Helia 2015b.)

Haaga-Heliassa eri koulutusohjelmissa tällä hetkellä käytössä olevat raportointiohjeet ohjaavat opiskelijoita melko pintapuoliseen ja korkeintaan kuvailevaan tarkasteluun työharjoittelukokemuksestaan. Raportointiohjeet tai niiden kysymykset eivät kannusta opiskelijaa sellaiseen sisällölliseen syventymiseen, joka palvelisi oppimista. Esimerkiksi työtehtävien ja organisaation kuvailu ei varsinaisesti enää syvennä jo tapahtunutta oppimista.

Opiskelija on jo harjoittelun aikana ehtinyt käytännön työssään havainnoida omia ja muiden työtehtäviä, sekä työpaikan toimintaa. Pelkkä havainnointi riittää varmasti tukemaan opiskelijan oppimista näiden asioiden suhteen, eikä niistä kirjoittaminen enää edistä oppimista. Haaga-Helian työharjoitteluraportointiohjeissa pyydetään usein myös pohtimaan, mistä koulun kursseista on ollut hyötyä harjoittelun aikana. (Haaga-Helia 2015b.) Tällaiset kysymykset sopisivat paremmin työharjoittelupalautteeseen, sillä niiden vastauksista on enemmän hyötyä koululle kuin opiskelijalle. Samoin kysymykset harjoittelun onnistumisesta ja siellä kohdatuista ongelmista kuuluisivat harjoittelupalautteeseen.

Katja Rönkkönen (2008, 112–114) tarkasteli gradu-tutkimustaan varten Haaga-Helian pankkipolkuopintoihin sisältyvää työharjoittelua, ja tutkimuksen tuloksien valossa totesi harjoitteluraportin kehnosti toimivaksi välineeksi opiskelun ja oppimisen kannalta. Rönkkösen haastattelemat opiskelijat pitivät raporttien ohjeistusta epäselvänä, eivätkä kokeeneet, että sen kirjoittamisesta oli mitään hyötyä. Toinen ongelma liittyi siihen, että raporttien palauttamisella ei ole sitovaa päivämäärää, jonka vuoksi niiden palauttaminen venyy usein pitkien aikojen päähän. Rönkkösen haastattelemat Haaga-Helian opettajat kokivat oppimisen kannalta erittäin tärkeäksi, että raportti palautettaisiin heti harjoittelun jälkeen, jotta oppimiskokemukset olisivat vielä tuoreessa muistissa.

Palautukselle on vaikeaa kuitenkaan asettaa sitovaa deadlinea, koska se tarkoittaisi, että koko harjoittelujakson suoritus hylättäisiin. Opettajat toivat kehitysehdotuksena esille, että raportin kirjoittaminen voisi tapahtua harjoittelun yhteydessä, eikä vasta sen jälkeen. Aktiivinen kirjoitustyö harjoittelun aikana varmasti vähentäisi myöhässä palautettuja raportteja.

4.2 Oppimispäiväkirja

Oppimispäiväkirja on loppuraporttia monipuolisempi ja syvällisempi suoritustapa. Kirjoittaessaan oppimispäiväkirjaa opiskelija kirjoittaa kokemuksistaan kun ne vielä ovat tuoreita, ja voi itsekkin paremmin peilata oppimistaan päiväkirjan edetessä. Oppimispäiväkirja myös kannustaa reflektioon raporttia enemmän. Ritva Mäntylä (2001, 151) kirjoittaa, että oppimispäiväkirja on väline, jolla opiskelija voi kehittää reflektiivistä ajatteluaan ja itsearviointitaitoja. Reflektio puolestaan on prosessi, jossa opiskelija tarkastelee ja käsittelee uusia kokemuksiaan voidakseen muodostaa uutta tietoa tai uusia näkökulmia aikaisemmin hankittuihin tietoihin. Myös Marja-Liisa Vesterinen (2002, 47) kirjoittaa, että pelkät kokemukset, esimerkiksi työharjoittelussa, eivät johda oppimiseen. Kokemuksista oppimiseen tarvitaan aina tarkoituksellista reflektointia ja toimintaa, jotta opiskelija voi tulla tietoiseksi oppimistaan. Vesterinen ehdottaa, että opiskelijaa voi johdattaa reflektointiin antamalla hänelle tehtäväksi kirjoittaa esimerkiksi oppimispäiväkirjaa merkittävistä oppimiskokemuksistaan.

Yksi työharjoittelun tärkeimmistä tavoitteista on teorian ja käytännön taitojen yhdistäminen toisiinsa. Pelkkä harjoittelun suorittaminen ei takaa sitä, että opiskelija osaa onnistuneesti ne yhdistää tai tiedostaa niiden yhdistämisen tarpeen. Oppimispäiväkirja on tähänkin tarkoitukseen hyvä oppimisen väline, sillä se kannustaa reflektointiin ja oman oppimisen pitkäkestoiseen pohdintaan. Pohtiessaan pidemmältä ajalta omaa oppimistaan opiskelija kykenee paremmin hahmottamaan, miten käytännön työ on vahvistanut koulussa opittujen teorioiden soveltamista työtehtäviinsä. Lisäksi opiskelija saattaa havainnoida, millä osalluuilla hänellä on vielä kehitettävää.

Oppimispäiväkirja on opetusvälineenä käytössä työharjoittelun yhteydessä esimerkiksi Oulun seudun ammattikorkeakoulussa. Siellä opettajat ovat kokeneet, että oppimispäiväkirja on hyvä keino seurata opiskelijan reflektointitaidon ja ammatillisen kasvun kehittymistä. Opiskelijat ovat puolestaan hyödyntäneet työharjoittelunsa oppimispäiväkirjoja jälkeensä tarkastellessaan omassa ammatillisessa kehittämisessä tapahtuneita muutoksia. (Holmström 2006, 83.)

Tampereen ammattikorkeakoulussa liiketalouden opiskelijat kirjoittavat harjoittelun aikana oppimispäiväkirjaa, eli viikkomuistiota, jonka lisäksi he kirjoittavat kokoavan loppuraportin. Lisäksi opiskelijat tekevät harjoittelun aikana oppimistehtävän. Kaikki tehtävät puretaan harjoittelun päätyttyä yhdessä opiskelijan ja oppilaan välisessä loppuhaastattelussa. Loppuhaastattelu on koettu mielekkääksi ja toimivaksi, lisäksi ammattikorkeakoulu on sen kautta saanut arvokasta informaatiota harjoitteluista. (Tuomala & Koskinen 2006, 63.)

Työharjoittelu on opiskeluajan konkreettisin ja monipuolisin oppimiskokemus, joten on sääli, jos siitä saatuja oppimiskokemuksia ei kunnolla hyödynnetä. Pohtimalla syvällisemmin omaa harjoittelukokemustaan opiskelija saattaisi esimerkiksi oivaltaa hyödyllisiä taitoja itsestään työntekijänä ja ammattilaisena. Lisäksi jo pelkästään reflektoinnin taidon oppiminen on olennainen osa opiskelua. Maarit Virolaisen (2006, 100) mukaan korkeakouluissa olisi erityisen tärkeää opettaa sekä itsearviointin, että pohdiskelun eli reflektion taitoja, sillä näiden taitojen oppiminen on edellytys asiantuntijaksi kehittymisessä. Oman toiminnan arviointi tukee itsesäätelytaitoja ja opettaa arvioimaan omia rajoja, jotka molemmat ovat tärkeitä taitoja asiantuntijaksi kehittymisessä. Harjoittelu on hyvä paikka oppia näitä taitoja, sillä niiden sisäistämien vaatii käytännön harjoittelua.

Virolainen (2006, 92) esittää, että harjoitteluja voitaisiin hyödyntää paremmin oppimisessa, jos raportti korvattaisiin tehtävillä. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi teoriaa ja käytäntöä yhdistävät oppimistehtävät tai projektit, reflektointi- ja itsearviointitehtävät, oman uran pohdiskelu ja uraohjaus tai työnorganisoinnin tarkastelu työpaikalla. Näiden tehtävien tekemiseen tulisi hänen mukaansa tarjota ohjausta ammattikoulun puolelta. Myös Rönkkösen (2008, 115) haastattelemat Haaga-Helian opiskelijat olivat sitä mieltä, että harjoittelun yhteyteen tarvittaisiin enemmän oppimista tukevia tehtäviä. Yksi ammattikorkeakoulun työharjoittelun haasteista on aina ollut teorian ja käytännön välisen käytännön kaventaminen, joten teoriaa ja käytäntöä yhdistävät tehtävät työharjoittelun aikana toisivat tähän varmasti parannusta. Ne auttaisivat myös opiskelijoita hahmottamaan muun opiskelun ja harjoittelujakson yhtenäisempänä kokonaisuutena.

4.3 Näytöt

Ammattikoulujen työssäoppimisen yhteydessä on suoritettu vuodesta 2006 alkaen ammattiosaamisen näyttöjä. Ammattiosaamisen näytöt ovat oppilaitoksen ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama ja arvioima työtilanne tai työprosessi, joka on osa opiskelija-arviointia. Näytöissä opiskelija suorittaa käytännön työtehtäviä mahdollisimman aidoissa työtilanteissa, ja osoittaa miten hyvin on saavuttanut opetussuunnitelman tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon. (Jokinen, Lähteenmäki, Nokelainen 2009, 93.)

Haltian (2006, 26) mukaan näytöin tapahtuva arviointi ei automaattisesti edistä arvioinnin luotettavuutta, pätevyyttä tai oppimista ohjaavaa roolia. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että

näyttö olisi huono arvioinnin muoto, sillä arvioinnin kytkeminen työhön toimii ainakin koulutusta ja työelämää lähentävänä tekijänä.

Opetushallitus esittää vuoden 2011 tilannekatsauksessa, että ammattiosaamisen näytöt ovat muuttaneet opiskelua ja opetusta aikaisempaa työelämälähtöisemmäksi. Niiden tavoitteena on ollut kehittää ammatillisen koulutuksen laatua, edistää työelämäyhteyksiä, tehostaa koulutuksesta työelämään siirtymistä ja yhtenäistää opiskelijoiden arviointia. Näytöillä on haluttu monipuolistaa ja yhtenäistää opiskelijan arviointia, kun työelämän edustajat on tuotu mukaan ammattitaidon arviointiin. Ammattiosaamisen näyttöjen yksi laatuvaatimus onkin kolmikantaisesti tehty yhteisarviointi opiskelijan, opettajan ja työelämän edustajan kesken. (Koramo 2011, 10.)

Ammattikorkeakouluissa työharjoittelua ei arvioida numeroarvosanoin kuten ammattikoulujen työssäoppimisen yhteydessä tehdään. Samanlaista tarvetta näyttöjen kaltaiselle arviointisysteemille ei siis ammattikorkeakoulujen työharjoitteluissa ole, mutta kehittämisideoita siitä voisi toki ottaa. Näytön etuja ovat esimerkiksi yhteistyö koulun, työelämän ja opiskelijan välillä sekä työelämän osallistuminen opiskelijan arviointiin. Ammattikorkeakouluissa opiskelija ei välttämättä saa harjoittelun lopuksi minkäänlaista arviota harjoittelustaan. Työharjoittelupaikat antavat pyydettyä harjoittelutodistuksen, mutta kuten työtodistuksissa, sen sävyn tulee olla positiivinen. Harjoittelupaikat toimittavat kirjalliset arviot työharjoittelun kulusta koululle, mutta opiskelija ei näe niiden sisältöä. Osa harjoitteluohjaajista saattaa kuitenkin antaa opiskelijalle suullisen arvioinnin. Arviointikeskustelut koulun ja opiskelijan välillä eivät kuitenkaan ole yleisiä, ja esimerkiksi Haaga-Heliassa tällaista käytäntöä ei ole.

Arviointikeskustelut harjoittelun päätyttyä olisi kuitenkin ehdottomasti hyvä käytäntö myös kaikissa ammattikorkeakouluissa. Ammattikoulujen arviointikeskustelut käydään kaikkien kolmen osapuolen kesken, mutta ammattikorkeakouluissa arviointikeskustelut voitaisiin käydä ajan ja resurssien puutteen vuoksi ensin työelämän ja opiskelijan välillä, ja myöhemmin opettajan ja opiskelijan välillä. Opettajan ja opiskelijan välinen arviointikeskustelu voisi olla esimerkiksi enemmän palautekeskustelun tyylinen. Tällöin koulu saisi suoraan arvokasta informaatiota harjoittelun kulusta, ja opiskelija voisi pohtia harjoittelupaikastaan saamaansa palautetta ja sen myötä esiin tulevia henkilökohtaisia kehityskohteita opettajan kanssa.

Ammattikouluissa opiskelijat kirjoittavat usein näyttöjen lisäksi oppimispäiväkirjaa, jossa he ammattikorkeakouluharjoittelijoiden tapaan reflektovat omaa oppimiskokemustaan.

Ammattikorkeakouluissakin oppimispäiväkirja voisi olla opiskelijoille itselleen suunnattu oppimisen väline, ja sen lisäksi opiskelijat suorittaisivat esimerkiksi oppimistehtäviä. Oli oppimisen väline mikä tahansa, olennaisinta olisi, että ammattikorkeakoulujen sisällä olisi edes yksi kaikille yhteinen suorittamisen tapa, jonka avulla voitaisiin kerätä tietoa oppilaiden edistymisestä ja työharjoittelun kulusta. Esimerkiksi Haaga-Heliassa on tällä hetkellä niin monenlaisia suorittamisen tapoja, että niiden pohjalta on vaikeaa tehdä kattavaa selvitystä työharjoittelujen onnistumisesta.

5 Harjoittelun ohjaaminen

Harjoittelun keskeisin elementti on ohjaaminen, joka tapahtuu niin kouluissa kuin työharjoittelupaikoilla. Koulun tehtävä on valmentaa opiskelijaa ennen harjoittelua tarjoamalla paitsi ajantasaista opetusta myös ohjausta esimerkiksi tavoitteiden asettamiseen ja sisäistämiseen. Harjoittelun päätyttyä koulu ohjaa opiskelijaa refleктоimaan ja pohtimaan oppimiskokemustaan, sekä tarjoaa tukea mahdollisten oppimistehtävien ja raporttien kirjoittamiseen. Koulun tulisi myös auttaa opiskelijaa yhdistämään teoriassa ja käytännössä oppimansa asiat tavalla, joka tukisi opiskelijan kasvua alansa ammattilaiseksi. Työharjoittelupaikoilla tapahtuva ohjaus puolestaan perehdyttää opiskelijaa työtehtäviinsä ja työympäristöönsä. Työharjoitteluohjaajan on tärkeää myös toimia opiskelijan tukena ammatillisessa kasvussa, sekä esimerkiksi omien vahvuuksien ja heikkouksien kehittämisessä.

Paula Salonen (2007, 27–28) kirjoittaa, että harjoittelun laatua ja työelämäkontakteja voidaan parhaiten kehittää ja parantaa panostamalla harjoittelun ohjaukseen: kun harjoittelun ohjausta tehostetaan se vaikuttaa positiivisesti niin ammattikorkeakouluihin, työelämän organisaatioihin kuin niiden väliseen yhteistyöhönkin. Tällaisia positiivisia vaikutuksia ammattikorkeakouluille ovat esimerkiksi opetuksen kehittäminen, teoria-käytäntökuilun kaventaminen, opettajien työelämäyhteyksien ja käytännön työelämätaitojen lisääminen ja AMK-järjestelmän ja tutkintojen tunnettuuden lisääminen. Työharjoittelupaikka puolestaan saa enemmän opinnäytetöitä ja kehittämisprojekteja. Lisäksi uusi tieto ja innovaatiot siirtyvät tehostetummin ammattikorkeakoulun ja työelämän välillä.

Harjoittelun ohjaus on vähentynyt huomattavasti ammattikorkeakoulussa, sillä se on helppo kohde säästää. Tulevaisuuden suuntaus ei myöskään näytä siltä, että ohjaukseen tul-taisiin lisäämään henkilökuntaa tai muita resursseja. Salonenkin huomauttaa, että ammat-tikorkeakouluissa on yleensä ajateltu, että kun harjoitteluun resursoidaan, niin se on jos-tain muualta pois (Salonen 2007, 28). Koulun aktiivinen rooli harjoittelun ohjauksessa voisi kuitenkin tuoda mukanaan paljon positiivisia vaikutuksia myös muuhun opetukseen ja koulun toimintaan. Niin kauan kun ajatellaan, että harjoitteluun resursoiminen on pois muusta opetuksesta, ei kouluissa ole sisäistetty harjoittelun todellista luonnetta. Harjoitte-lun ei tulisi olla erillinen osa-alue muusta opetuksesta, vaan sen tulisi tukea muuta opetus-ta. Harjoittelu ei ole opiskelijalle työkokemus, vaan oppimiskokemus, joten koululla ja opettajilla tulisi olla keskeinen rooli sen ohjaamisessa.

5.1 Harjoittelun ohjaaminen ammattikorkeakouluissa

Työharjoittelu liitetään usein kouluissa etäopetukseen kuuluvaksi, ja päävastuu opetuksesta jätetään työharjoittelupaikan vastuulle. Opiskelijoiden itseohjautuvuus on yleensä suuri harjoitteluun liittyvillä opintojaksoilla. Ritva Mäntylä (2001, 152) pohtii, että kouluissa saatetaan myös ajatella, että työharjoittelun kuuluukin olla hieman vaikeaa, ja itseohjautuvuuden myötä halutaan mitata opiskelijan valmiuksia selviytyä työelämässä.

Harjoittelusta ei kuitenkaan selvitä pelkällä itseohjautumisella. Harjoittelulla on suuri merkitys opiskelijan ammatilliselle kehitykselle, eikä vastuuta siitä voi jättää opiskelijan harteille. Virolainen ja Valkonen (2007, 65) tekivät kyselyn 2154 valmistuneelle opiskelijalle, ja tuloksista kävi ilmi, että suuri osa vastaajista koki, ettei harjoittelunohjaukseen ollut liittynyt asiantuntijaksi kasvun ja asiantuntijuuden syventämisen kannalta tärkeitä teoriaa ja käytäntöä yhdistäviä sisällöllisiä oppimistehtäviä (76 %), syvällistä ohjausta itsearviointiin (76 %) tai ohjausta oman osaamisen kehittämiseen (46–49%). Myös Virolaisen (2006, 122–123) tekemässä tutkimuksessa kävi ilmi, että yksi ammattikorkeakoulujen harjoittelujen kehittämisen haasteista on harjoitteluiden ohjauksen laadun kehittäminen sekä uraohjauksen liittäminen harjoitteluun.

Suurin vastuu harjoitteluun liittyvästä ohjauksesta on luonnollisesti työharjoittelupaikalla, mutta tärkeä rooli on myös koululla ja opettajilla. Työharjoittelupaikan ohjaus sisältää ohjausta käytännön työhön ja työtehtäviin, mutta opettajien tehtäväksi jää esimerkiksi ohjata syvälliseen itsearviointiin, antaa uraohjausta sekä tarjota asiantuntijuutta kehittäviä oppimistehtäviä. Kuten harjoitteluraporttiin liittyvässä osiossa kävi ilmi, harjoittelun myötä on mahdollista saada opiskelijat pohtimaan ja refleктоimaan omaa oppimistaan syvällisemmin. Tähän opiskelijat harvoin kuitenkaan pystyvät itse, tai ainakaan he eivät ilman ohjausta siihen osaa pyrkii. Ritva Mäntylä (2001, 152) kirjoittaa, että ohjaajalla on vaativa tehtävä pyrkiä tukemaan opiskelijaa, jotta tämä löytäisi jotain uutta itsestään ja ympäristöstään.

”Työssäoppimisen lumo”-kirjan kirjoittajien tutkiman aineiston perusteella kävi ilmi, että opettajien rooli koettiin työssäoppijoiden keskuudessa vähäiseksi. Aineiston perusteella tähän saattoi liittyä jopa asenteellisia tekijöitä, sillä osa opettajista näki työharjoittelun rasitteena. Haasteita oli myös opettajien sitoutumisasteen nostamisessa. (Jokinen ym., 2009, 231.) Osa aineistosta kuitenkin osoitti, että opettajien asenteet ovat nykyisin myönteisiä ja opettajien rooli työharjoittelun suhteen ohjaavaa. Yhtä mieltä aineistossa oltiin kuitenkin siitä, että opettajien roolin tulisi kattaa koko työssäoppimisprosessi. Opettajien tulisi ennen harjoittelua olla selvillä millaisia työtehtäviä harjoittelupaikassa on tarjolla ja

soveltuuko kyseinen paikka alan harjoittelupaikaksi. Tärkeänä pidetään myös sitä, että opettajien tulisi kiertää työharjoittelupaikoilla antamassa ohjausta ja arvioimassa opiskelijoita. Näiden tavoitteiden esteenä on kuitenkin resurssipula, ja aineiston mukaan opettajan roolin vahvistamiseen ainoa keino on lisätä resursseja. (Jokinen ym., 2009, 231.)

Akavan opiskelijoiden harjoittelubarometrista käy ilmi, että korkeakoulujen henkilökunta on sitä mieltä, etteivät korkeakoulujen resurssit laadukkaan harjoittelun tarjoamiseksi opiskelijoille ole riittävät. Monet korkeakoulut ovat joutuneet vähentämään opiskelijoille harjoittelun yhteydessä annettavaa ohjausta. Ohjaajilla ei ole enää mahdollisuutta käydä esimerkiksi vierailuilla harjoittelupaikoissa, vaan yhteydenpito hoidetaan puhelimitse. Useat Akavan tutkimukseen vastanneet kuitenkin kokivat, että juuri harjoittelupaikkavierailut olivat yksi parhaista yhteistyön muodoista koulun ja yritysten välillä. (Akava 2012, 55.)

Ammattikouluissa opettajien rooli työssäoppimisen ohjaamisessa on huomattavasti suurempi. Opettajien tehtäviin kuuluu huolehtia siitä, että työssäoppimisjaksojen suunnittelu, opiskelijan ohjaus ja arviointi hoidetaan hyvin. Lisäksi opettajien tehtävänä on myös valmentaa opiskelijoita työelämään, tukea opiskelijaa tavoitteiden asettamisessa, vastata työssäoppimisen arvioinnista, tukea työpaikkaohjaajia, järjestää arviointikeskustelutilaisuus ja ylläpitää työelämäyhteyksiä. Opettaja myös vastaa siitä, että työssäoppimispaikat täyttävät työssäoppimisen järjestämisedellytykset ja, että kaikki osapuolet ovat tietoisia rooleistaan ja vastuistaan. Tavoitteena olisi, että opettajat saisivat työssäoppimisen myötä mahdollisuuden huomioida opiskelijat yksilöinä. (Päiväkumpu 2010, 7.) Tällainen tehtävälista kuulostaa paljon laajemmalta kuin mihin ammattikorkeakoulujen opettajilla ja ohjaajilla on mahdollisuuksia. Osa seikoista olisi kuitenkin tärkeää silti huomioida myös ammattikorkeakouluissa, esimerkiksi tavoitteiden asettelussa tukeminen ja työpaikkaohjaajien tukeminen.

5.1.1 Case Haaga-Helia

Myös Haaga-Heliassa opiskelijoille annetaan vastuu etsiä itse harjoittelupaikka, hoitaa itse harjoittelusopimukset, asettaa itselleen tavoitteet harjoittelun suhteen ja kirjoittaa raportti harjoittelun jälkeen. Harjoitteluinfo järjestetään yleensä ennen harjoittelua, ja sen aikana käsitellään esimerkiksi sopivia harjoittelupaikkoja, työtehtäviä, palkkausta ja muita käytännön asioita kuten sopimuksia. Joissain koulutusohjelmissa, kuten Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmassa, järjestetään myös yhteinen tapaaminen harjoittelun puolesta välissä. Tapaamisessa opiskelijat saavat kertoa harjoittelupaikoistaan, työtehtävistään ja mahdollisista ongelmista harjoittelupaikkaan liittyen.

Rönkkösen (2008, 105) haastattelemat Haaga-Helian opettajat ja opiskelijat olivat yhtä mieltä siitä, että tällä hetkellä harjoittelun ohjaus on ohutta, vähäistä ja harvinaista. Kun yhdellä harjoitteluohjaajalla on valtava määrä opiskelijoita ohjattavanaan, on mahdotonta tarjota henkilökohtaisempaa tai aktiivisempaa ohjausta. Toki olisi varmasti mahdollista järjestää enemmän yhteisiä ohjaustapaamisia ennen ja jälkeen harjoittelun, joiden aikana voitaisiin keskustella esimerkiksi tavoitteista ja oppimiskokemuksista. Rönkkösen haastatteluissa ehdotukseksi nousi myös, että ohjauksen voisi hoitaa myös ohjekirjan, ohjeistuksen tai tehtävienkin avulla

Salla Urpela on tehnyt Haaga-Heliale opinnäytetyön työharjoittelun ohjauksen laadun parantamisesta. Työtä varten tehdyssä kyselyssä kysyttiin eri toimipisteiden opiskelijoilta saivatko opiskelijat tarvitsemaansa ohjausta ja tukea harjoittelua varten Haaga-Heliasta. Lähes puolet vastaajista (45 %) valitsi vastausvaihtoehdon ”neutraalia”. Melko eri mieltä ja täysin eri mieltä saivat molemmat 10 % kannatuksen. Loput opiskelijoista valitsivat täysin samaa mieltä (16,7 %) ja melko samaa mieltä (18,3 %). (Urpela 2013, 29.) Tuloksista voitaisiin päätellä, että opiskelijat eivät kokeneet Haaga-Helian epäonnistuneen ohjauksessa, mutta tarjolla olleen ohjauksen ei koettu myöskään hyödyttäneen opiskelijoita. Monille opiskelijoille käsitys riittävästä ohjauksesta saattaa olla se, että harjoitteluprosessi saadaan vietyä kunnialla läpi. Tämä ei kuitenkaan ole se, mihin tulisi tyytyä.

Ihatsun ja Nikkilän opinnäytetyössään tekemissä haastatteluissa Haaga-Helian matkailualan opiskelijat olivat hyvin tyytymättömiä saamaansa ohjaukseen. Opiskelijoilla oli tunne, ettei ohjaavaa opettajaa kiinnostanut tehtäviensä hoitaminen, tai etteivät ohjaavat opettajat täysin ymmärtäneet rooliaan työharjoitteluprosessissa. (Ihatsu & Nikkilä 2013, 40.)

Myös Ihatsun ja Nikkilän tutkimista harjoittelupalautteista kävi ilmi, että useimmiten mainittu ongelma harjoitteluprosessissa oli kommunikointi harjoitteluohjaajan tai koordinaattorin kanssa. (Ihatsu & Nikkilä 2013, 44.) Tulosten valossa Haaga-Helian työharjoitteluohjaus ei vaikuta tyydyttävän opiskelijoita. Ilman koulun aktiivista roolia työharjoitteluprosessissa on vaikeaa olettaa, että opiskelija suhtautuisi työharjoitteluun sen vaatimalla innostuksella ja vakavuudella. Ilman ohjausta työharjoittelu saattaa olla opiskelijalle vain työkokemus, vaikka sen tulisi olla oppimiskokemus.

Työharjoittelusta ei tällä hetkellä oteta Haaga-Heliassa kaikkea hyötyä irti koulun eikä oppimisen kehittymisen kannalta. Ensimmäinen askel tuossa kehityksessä on ehdottomasti ohjauksen tehostaminen. Urpelan kyselyssä opiskelijat antoivat kehitysehdotuksia, miten

Haaga-Helian työharjoitteluohjausta voitaisiin kehittää. Opiskelijat kaipaavat aktiivisempaa otetta ohjaukseen ennen harjoittelun aloittamista, lisää infotilaisuuksia, lisää tapaamisia, informaation keskittämistä yhteen paikkaan, avoimista työpaikoista tiedottamista sähköpostilla, opiskelijoita jatkuvasti työllistävien harjoittelupaikkojen listaamista, vinkkejä mahdollisiin harjoittelupaikkoihin, tiedotustilaisuuksia, harjoittelupaikan laadukkuuden varmistamista, raportointiohjeiden tarkentamista. (Urpela 2013, 35–36.) Näistä vastauksista käy ilmi, että ohjausta ei koeta riittäväksi hyvin monissa eri harjoitteluprosessiin liittyvissä osa-alueissa.

Urpelan mukaan vastaukset ja tyytyväisyys harjoittelun ohjaukseen vaihtelivat suuresti eri toimipisteiden välillä (Urpela 2013, 42). Ensimmäinen askel tehokkaaseen, monipuoliseen ja hedelmälliseen ohjaukseen Haaga-Heliassa olisikin työharjoittelukäytäntöjen yhdentäminen eri toimipisteiden välillä. Niinkin läheltä kuin toisesta toimipisteestä, tai jopa vain toisesta koulutusohjelmasta saattaisi löytyä parempia käytäntöjä harjoittelun ohjaukseen. Eri ammattikorkeakoulut voisivat myös ottaa oppia toisistaan ja näin kehittää yhä parempia työharjoittelumalleja. Tästä on hyvä esimerkiksi Metropolian, Hämeen ammattikorkeakoulun, Lahden ammattikorkeakoulun ja Laurean Harjoittelun ja työelämäyhteistyön hanke, joka toteutettiin 2010–2012. Hankkeen myötä koottiin nettiin harjoittelun tietopankki, josta löytyy paljon materiaalia, tehtäviä ja ideoita harjoittelun tueksi. (Metropolia 2015a.)

Mikäli resurssipulaan ei saada ratkaisua, ainoa mahdollisuus onkin tehostaa ohjausta, ja pyrkiä kannustamaan opiskelijoita syvällisempään itseohjautuvuuteen. Yksi vaihtoehto on edellä esitetyt parannetut harjoittelutehtävät. Kun listaavat raportit korvataan esimerkiksi oppimispäiväkirjalla tai harjoittelutehtävillä saadaan opiskelija oppimaan itsenäisesti. Harjoitteluvastaava voisi antaa oppimispäiväkirjaa varten esimerkkikysymyksiä, joiden sisältö olisi työtehtävien luettelemista syvällisempää. Opiskelijoille voisi antaa myös ennen harjoittelua tavoitteiden asettamista vahvistavan tehtävän. Esimerkiksi Haaga-Helian liikelouden koulutusohjelman harjoitus tavoitteiden asettamisesta olisi varmasti toimiva muillekin koulutusohjelmille.

Joissain ammattikorkeakouluissa on myös siirrytty entistä enemmän virtuaaliseen ohjaukseen. Virtuaalista ohjausta on hyödynnetty erityisesti aloilla, joissa opiskelijat joutuvat tekemään harjoittelunsa hajautetusti ympäri Suomea tai jopa maailmaa. Tulevaisuudessa virtuaalisen ohjauksen määrä tulee kuitenkin varmasti lisääntymään, sillä se on kustannustehokas tapa ohjata suurta määrää opiskelijoita yhtäaikaaisesti. Esimerkiksi Turun ammattikorkeakoulussa toteutettiin jo vuonna 2004 harjoittelun kehittämisprojekti, jonka yksi

osa-alue oli ohjauksen monipuolistaminen virtuaalisen ohjauksen avulla. Tavoitteena oli, että virtuaalisen ohjauksen avulla opiskelija tulisi saamaan aikaisempaa enemmän palautetta toiminnastaan, oppimisen laatu paranisi ja kaikki harjoitteluun liittyvät prosessit tulisivat sujuvammiksi. Projektin päätyttyä sekä opiskelijat että opettajat kokivat, että verkko-ohjaus lisäsi erityisesti opiskelijoiden kanssa käytyä keskustelua. Se myös mahdollisti nopean tiedonkulun ja vuorovaikutuksen. Opiskelijoiden harjoittelukokemuksiin sisälle pääseminen koettiin myönteisimpänä vaikutuksena. (Putkinen 2006, 43.)

5.2 Harjoittelun ohjaaminen työpaikoilla

”Työssäoppimisen lumo”-kirjan (Jokinen ym., 2009, 231) aineistosta käy ilmi, että työharjoittelupaikkojen työharjoitteluohjaajat kaipaavat yleisiä ohjeita miten menetellä opiskelijoiden kanssa. Puutteellisten ohjeiden vuoksi ohjaajilla ei ole selkeää näkemystä siitä, mitä opiskelijan tulisi harjoittelun aikana oppia, mitkä ovat harjoittelun tavoitteet tai mikä on opiskelijan lähtötaso. Myös Virolaisen ja Valkosen tutkimuksesta käy ilmi, että harjoitteluohjaajien mukaan harjoittelun tavoitteista ja käytännön järjestelyistä ei tiedotettu tarpeeksi hyvin. (Virolainen & Valkonen 2007, 40). Vastaajat arvioivat tiedottamisen suju-
neen vain kohtalaisesti. Salosen selvityksessä kävi myös ilmi, että yksi syy miksi työnantajat eivät ota harjoittelijoita on liian vähäinen tieto harjoittelijoiden osaamisesta (Salonen 2005, 11).

Virolaisen ja Valkosen (2007, 41) mukaan ammattikorkeakoulut ovat omissa benchmarking-projekteissaan arvioineet erityisesti harjoittelunohjauksen kehittämisen tärkeäksi. Sen kehittämisessä ammattikorkeakouluilla on tärkeä rooli, sillä ilman ammattikorkeakoulun suunnalta tulevaa panostusta, työnantajat eivät osaa tai ryhdy sitä kehittämään. Tiedottamisen kehittäminen on kuitenkin ensimmäinen askel ohjauksen kehittämisessä ja harjoitteluyhteistyön rakentamisessa. Työpaikkojen edustajat kaipasivat erityisesti tietoa työharjoittelun tavoitteista.

Ammattikorkeakoulujen kehittämisverkostojen yhteistapaamisessa vuonna 2008 arvioitiin työelämän ja ammattikorkeakoulujen yhteyksiä laajan kyselytutkimuksen perusteella. Yksi selvitetävistä seikoista oli käsitykset työharjoittelun ohjauksen ja tuen riittäväyydestä. Työelämän edustajista 75 % oli sitä mieltä, että työpaikolla harjoittelijoille annettava ohjaus on riittävää. Opiskelijoista kuitenkin vain alle puolet (45 %) piti ohjauksen ja tuen määrää riittävänä. Tästä voidaan tehdä ainakin se johtopäätös, että työnantajat eivät tule muuttamaan ohjausta ilman koulun aktiivista roolia. (Peisa 2010, 42.)

Salosen (2005, 22) työ- ja elinkeinoelämälle tekemään kyselyyn vastanneista 271 organisaatioista 96 % sanoi, että harjoittelijoilla on nimetty ohjaaja tai yhteishenkilö. Akavan vuoden 2012 työharjoittelubarometrin mukaan 14 %:lla ammattikorkeakoulujen työharjoittelijoista ei ollut nimettyä ohjaajaa harjoittelun aikana. Lisäksi niistä joille ohjaaja oli nimetty, oli 20 % sitä mieltä, että ohjaus ei ollut odotusten mukainen tai vastannut tarpeita. Kyselyn avovastauksista kävi ilmi, että yleisin syy huonosti onnistuneelle harjoittelulle oli heikko harjoittelijan ohjaus tai ohjaajan puute työharjoittelupaikalla. (Akava 2012, 25–26).

Virolaisen ja Valkosen (2007, 48) tutkimuksessa kävi ilmi, että työharjoittelupaikoilla ohjausta on yleensä suunniteltu lähinnä epävirallisesti, ja vastuu suunnittelusta annetaan valitulle työharjoitteluohjaajalle. Ohjaajaksi valituilla henkilöillä on useimmiten jo pidempi työura takana, mutta tärkeintä valinnassa on yleensä ohjaajan oma kiinnostus tehtävään. Harjoittelunohjausta oli suunniteltu yhdessä vain noin puolessa (57 %) tutkimukseen osallistuneista 269 työharjoittelupaikasta. Yksi kehittämiskohteista harjoittelunohjauksessa voisikin olla työyhteisöjen laajempi sitouttaminen harjoittelunohjauksen järjestämiseen suunnitelmallisesti.

Ammattikorkeakoulujen henkilökunnan vastauksista kävi ilmi, että 82 % kouluista sanoi varmistavansa, että opiskelijalla on ohjaaja harjoittelupaikassa. Ohjaajan olemassaolo ei tietenkään takaa sitä, että ohjausta todella olisi saatavilla tai se olisi riittävää. (Akava 2012, 52). Tässä kohtaa vaadittaisiin myös opiskelijan aktiivisuutta, sillä opiskelijalla on oikeus vaatia työharjoittelupaikalta riittävää ohjausta työtehtäviin. Mikäli ohjausta ei tämänkään jälkeen ole saatavilla riittävästi, eikä opiskelija koe oppivansa työharjoittelupaikassa, tulisi koulun olla yhteydessä työharjoittelupaikkaan. Opiskelijat saattavat usein kuitenkin olla arkoja vaatimaan tai huomauttamaan epäkohdista työharjoittelupaikalle, mutta avoin ja aktiivinen molemminpuolinen palaute on lopulta kaikkien etu.

Ammattikouluopiskelijan ohjaaminen vaatii usein työssäoppimispaikalta enemmän aktiivisuutta, sillä monet oppilaista ovat ensimmäistä kertaa kosketuksissa työelämän kanssa. Heille rutiininomaisetkin tehtävät saattavat olla uusia, eikä heille voi antaa samanlaista vastuuta kuin ammattikorkeakouluharjoittelijoille. Monissa työssäoppimispaikoissa opiskelijat ovatkin vain ekstratyövoimaa, kun taas työharjoittelupaikoissa opiskelijat saavat yleensä alaansa vastaavia tehtäviä. Tynjälän tutkimuksessa kävi kuitenkin ilmi, että työssäoppimispaikkojenkin ohjauksessa on kehitettävää. Haastatellut opettajat kokivat, että yksi suurimmista ongelmista työssäoppimisessa oli työpaikkaohjaajien puutteellinen ohjaus ja palaute. Opettajat näkivät, että syynä puutteelliseen ohjaukseen olivat usein liian

kiireiset työpaikat, joissa ei jäänyt aikaa opiskelijan opastamiseen. (Tynjälä et al. 2005. 141.)

Työssäoppimisen tiedotusmateriaaleissa työpaikkaohjaajille annetaan huomattavasti enemmän ohjeita, neuvoja ja materiaalia kuin ammattikorkeakouluissa. Ammattikoulupuolella työharjoitteluohjaajille on tarjolla myös työpaikkaohjaajakoulutusta, joka antaa valmiuksia opiskelijan ohjaustehtäviin sekä työpaikan käytäntöjen kehittämiseen esimerkiksi perehdyttämisen osalta. Työpaikkaohjaajille suunnatuissa materiaaleissa korostetaan, että ohjaajan tulisi osallistua työssäoppimisjakson ennakosuunnitteluun, tutustua opiskelijan tavoitteisiin ja osallistua työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen yhdessä koulun kanssa. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2003.) Ammattikorkeakoulujen työharjoittelujen ohjaajille löytyi hyvin niukasti ohjeita tai materiaalia ohjausta varten. Tällaiselle materiaalille olisi varmasti kysyntää myös työharjoittelupaikoilla.

6 Työharjoittelun merkitys työelämälle

Virolaisen ja Valkosen (2007, 53) tutkimuksessa selvitettiin työelämän näkemyksiä siitä millainen merkitys harjoittelijoilla on työpaikoille. Työnantajien vastauksista kävi ilmi, että työnantajille oli useimmiten yhtä merkityksellistä työn laatu ja kehittäminen kuin työvoiman tarve. Työn laadulla ja kehittämisellä tarkoitetaan esimerkiksi, että harjoittelijoilta voi saada hyviä ideoita työn kehittämiseen tai harjoittelijoiden kanssa työskentely herättää pohtimaan työhön liittyviä asioita. Työvoiman tarve puolestaan tarkoittaa sitä, että harjoittelijoista saadaan usein uusia työntekijöitä tai harjoittelijoista saadaan kiireapua. Vain sosiaali- ja terveysalalla korostettiin työn laadun ja kehittämisen tärkeyttä. Tekniikan alalla puolestaan painotettiin työvoiman tarvetta.

Monille yrityksille harjoittelijoiden ottamisen yksi tärkeimmistä syistä on, että harjoittelijoista saadaan rekrytoitua osaavaa ja ammattitaitoista työvoimaa. Harjoittelun kautta työnantajat pääsevät ensimmäisenä rekrytoimaan valmistuvaa työvoimaa. Työharjoitteluprosessin aikana harjoittelupaikat voivat myös vaikuttaa opiskelijan ammattitaitoon ja työskentelytapoihin, ja näin ollen varmistaa, että saavat juuri sellaista työvoimaa kuin haluavat. Mitä aktiivisemmin harjoittelupaikat osallistuvat harjoittelijan kouluttamiseen ja ammattitaidon kasvattamiseen, sitä suurempi hyöty siitä on sekä opiskelijalle että työnantajalle. Vastavasti: jos harjoittelija otetaan vain koska tarvitaan työvoimaa tai kiireapua, harjoittelijan ohjaamiselle ei yleensä jää tarpeeksi aikaa.

Työantajat saavat suuremman hyödyn harjoittelijoista, kun he arvostavat harjoittelijan panosta myös työn kehittämisen kannalta. Harjoittelijat voivat tuoda työpaikoille mukanaan esimerkiksi uusia näkökulmia ja uusia työskentelytapoja. Harjoittelijat saattavat huomata asioita, joita pitkään työpaikassa työskennelleet eivät enää huomaa. He voivat myös herättää muun henkilökunnan arvioimaan kriittisesti omaa työympäristöään tai työtapojaan. Toisinaan työpaikan suhtautuminen uusiin näkökulmiin tai työskentelytapoihin saattaa kuitenkin olla negatiivinen, ja parannusehdotuksia on erityisen vaikeaa kuulla ulkopuoliselta harjoittelijalta. Tällaisissa tapauksissa harjoittelun täysi potentiaali jää kuitenkin hyödyntämättä.

Työharjoitteluiden myötä harjoittelupaikat tekevät usein myös opinnäytetyöyhteistyötä opiskelijoiden kanssa. Opiskelijoita kannustetaan tekemään opinnäytetyö harjoittelupaikkaansa. Hyvin hyödynnettynä opinnäytetyöt voivat olla työnantajille arvokas näkökulma tai työkalu heidän toimintaansa.

Työssäoppimisen merkitys työelämälle on hyvin samanlainen kuin työharjoittelun merkitys. Työssäoppiminen esimerkiksi lisää työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistyötä ja antaa työelämälle mahdollisuuden osallistua koulutuksen kehittämiseen ja suunnitteluun. Yhteistyö työssäoppimispaikkojen ja koulujen välillä saattaa syntyä helpommin kuin ammattikorkeakouluissa, sillä ammattikouluissa opettajat ovat yhteydessä työssäoppimispaikkaan jokaisen oppilaan kohdalla. Työssäoppiminen myös helpottaa yrityksen rekrytointia ja tuo sekä työpaikoille että kouluille uusia tietoja alan kehityksestä. (Päiväkumpu 2010, 4.)

6.1 Koulun ja työelämän yhteistyö

Työharjoittelua kehittävien hankkeiden lopputulos on yleensä ollut, että onnistuneen harjoittelun perusedellytys on koulutusorganisaation ja työelämän tiivis yhteistyö. (Jokinen ym. 2009, 86). Koulujen ja työelämän välisen yhteistyön tulisi olla jatkuvaa ja jatkuvasti kehittyvää, jotta edellytykset onnistuneelle työharjoittelulle syntyisivät. Salosen (2007, 27) mukaan harjoittelu pitäisi nähdä nykyistä paljon enemmän instrumenttina kehittää yhteistyötä opetuksen ja elinkeino/työelämän välillä. Zacheuksen (2009, 83) selvityksessä työelämäyhteyksistä ammattikorkeakouluissa työelämän edustajat arvioivat, että tärkein yhteistyön muoto oppilaitosten ja työelämän välillä on työharjoittelut. Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että työelämän ja ammattikorkeakoulujen välinen yhteistyö painottuu harjoitteluihin. Tuota yhteistyötä tulisi kuitenkin jatkuvasti kehittää ja kasvattaa, jotta siitä saataisiin kaikki hyöty irti.

Pohjosen (2005, 139) mukaan ammattikorkeakoulun ja työorganisaation välinen yhteistyö voisi parhaimmillaan olla yritysmäinen yhteistyö- ja kumppanuussuhde, joka perustuisi alihankintamaiseen sopimukseen. Ongelmana on kuitenkin, että työelämä ei tunne ammattikorkeakoulun työharjoitteluprosessia tai työharjoittelulle asetettuja tavoitteita, eikä ammattikorkeakoulussa tunnisteta työorganisaation todellisia tarpeita ja tulevaisuuden haasteita. Keskeisimpiä työharjoitteluyhteistyötä haittaavia tekijöitä ovatkin Pohjosen mukaan se, että 1) yritykset ja oppilaitokset eivät tunne toisiaan riittävän hyvin, 2) opettajat eivät pääse riittävästi tutustumaan opetusalan työtehtäviin, 3) yhteissuunnittelulle ammattikorkeakoulujen ja työelämän välille ei löydy yhteistä aikaa ja 4) ammattikorkeakoulun johto ei aina ymmärrä asian merkittävyyttä.

Opettajilla on tärkeä rooli yhteistyön kehittämisessä, sillä he toimivat yhdistävänä tekijänä työelämän ja oppilaitoksen välillä. Harjoittelu on opettajille oivallinen keino luoda työelämäkumppanuuksia, ja tätä mahdollisuutta kannattaisi hyödyntää entistä aktiivisemmin. Luodessaan kumppanuussuhteita työelämäänsä he samalla lisäävät ammattikorkeakoulujen

tutkimus- ja kehittämistoiminnan volyymia. Työelämäkontakteja, ja samalla harjoittelun laatua, voidaan kehittää parhaiten esimerkiksi panostamalla harjoittelun ohjaukseen. (Salonen 2007, 27.) Aktiivisesti ohjaukseen osallistuva opettaja on harjoittelun aikana yhteydessä työharjoittelupaikkaan, ja pystyy samalla mahdollisesti luomaan yhteistyök kontakteja muuhunkin koulun toimintaan. Ammattikorkeakoulut voisivatkin tässä ottaa mallia ammatikouluista, joiden työssäoppimisjakson aikana opettaja käy vähintään kerran työssäoppimispaikalla tutustumassa toimintaan, ohjaajaan ja harjoittelun sujumiseen. Ammattikorkeakouluissa harjoittelupaikat jäävät opettajille ja työharjoittelukoordinaattoreille etäisemmiksi, sillä he ovat niihin yhteydessä korkeintaan puhelimitse.

Tulevaisuudessa harjoittelujen suunnitteluun, toteuttamiseen ja ohjaamiseen osallistuvien ammattikorkeakoulujen ja työharjoittelupaikkojen toimijoiden olisi tarpeen muodostaa verkostoituneita asiantuntijuuksia. Nämä verkostot olisivat Virolaisen (2006, 107) mukaan innovatiivisia tietoyhteisöjä, joissa opiskelijat voisivat samalla oppia verkostoissa toimiviksi asiantuntijoiksi. Verkostojen muodostumiseen vaikuttavat kolme tekijää: 1) ammattikorkeakoulujen sisäinen organisoituminen, 2) ammattikorkeakoulujen ja elinkeino- ja työelämän kumppaneiden vuorovaikutus ja 3) keskinäinen tavoitteenasettelu sekä harjoittelupaikkojen työn organisointi.

Pohjosen (2005, 140–141) mukaan ammattioppilaitoksilla on perinteisesti ollut hyvät yhteydet työelämään, mutta parantamisen ja kehittämisen varaa on koko ajan. Tärkeää on esimerkiksi, että oppilaitokset verkostoituvat myös keskenään, jotta saadaan muodostettua isompia verkostoja. Jokaisen opettajan on myös tiedostettava olevansa markkinoija, ja organisaationsa edustaja. Hänen on oltava kiinnostunut ammattialansa asioista ja kehityksestä ja pystyttävä luomaan hyviä yhteistyösuhteita yrityksiin. Lisäksi esimerkiksi työssäoppimisen tavoitteiden on oltava tarpeeksi selkeät, opiskelijoiden oltava motivoituneita ja yritysten sitoutuneita.

6.1.1 Case Haaga-Helia

Haaga-Helia on aktiivinen tekemään yhteistyötä työelämän kanssa. Yksi yhteistyön muoto on partnerisopimusten tekeminen yritysten kanssa. Partnerisopimusten avulla myös työharjoittelupaikkoja saadaan tarjottua entistä monipuolisemmin opiskelijoille. Vuoden 2015 alussa Haaga-Heliällä oli sivuillaan lueteltuna 65 partneriyritystä (Haaga-Helia 2015d). Lisäksi Haaga-Helia järjestää kerran vuodessa ura- ja rekrytointimessut, jossa yritysten edustajat ja opiskelijat kohtaavat. Messut ovat myös opettajille keino pitää yritysmaailman yhteyttä.

Oppilaitoksen yhteydenpito työharjoittelupaikkoihin ei kuitenkaan ole kovin aktiivista, vaikka harjoittelut olisivat oivallinen keino yhteistyön syntymiselle. Rönkkönen (2008, 105, 116) toteaa, että yksi Haaga-Helian pankkiharjoittelun ongelmista on, että oppikurssien opettajien, harjoittelusta vastaavien ohjaajien sekä työpaikkaohjaajien kesken ei ole riittävästi keskinäistä yhteistyötä. Tämän seurauksena esimerkiksi harjoitteluun sisältyvät työtehtävät eivät koordinoitu muun opetuksen ja oppisisältöjen kanssa.

Lisäksi koordinoituvastuu työharjoittelusta jää kokonaan opiskelijan vastuulle. Tämä pätee varmasti muihinkin Haaga-Helian koulutusohjelmiin, sillä opettajilla ja ohjaajilla ei ole riittävästi aikaa ja resursseja olla työharjoittelupaikkoihin yhteydessä.

7 Koulu ja työharjoittelu

7.1 Työharjoittelun markkinointi

Kilpailu opiskelijoista pakottaa korkeakoulut koko ajan yhä aktiivisempaan ja näkyväm-pään mainontaan. Ammattikorkeakouluilla onkin jo hyvin hallussa uusille hakijoille suun-nattu markkinointi keväisin ja syksyisin. Työharjoitteluihin ei korkeakouluissa kuitenkaan perinteisesti yhdistetä markkinointia, sillä kouluille on yleensä riittänyt, että kaikki opiskeli-jat löytävät harjoittelupaikan. Työharjoittelumainostusta olisi kuitenkin hyvä kehittää, sillä sen avulla saataisiin tehostettua hyvien työelämäyhteyksien syntymistä.

Kun työnantaja harkitsee harjoittelupaikan tarjoamista työpaikallaan, hän luultavasti pää-tyy ensimmäisenä tutkimaan koulun internetsivuja. Tämän jälkeen hän tekee niiden perus-teella päätöksen siitä minkä koulun kanssa haluaa olla yhteistyössä. Liian vähäinen tai puutteellinen tieto työharjoitteluun liittyvistä asioista saattaa vaikuttaa hänen päätökseen-sä. Työharjoittelupaikan tarjoaminen koululle tai yhteydenotto koulun edustajaan tulisi myös tehdä mahdollisimman helpoksi, jotta yhteistyö ei katkeaisi ennen kuin alkoikaan. On siis erityisen tärkeää, että koulun sivuilta löytyy kaikki olennainen tieto koskien työhar-joittelua. Tällaista tietoa on esimerkiksi:

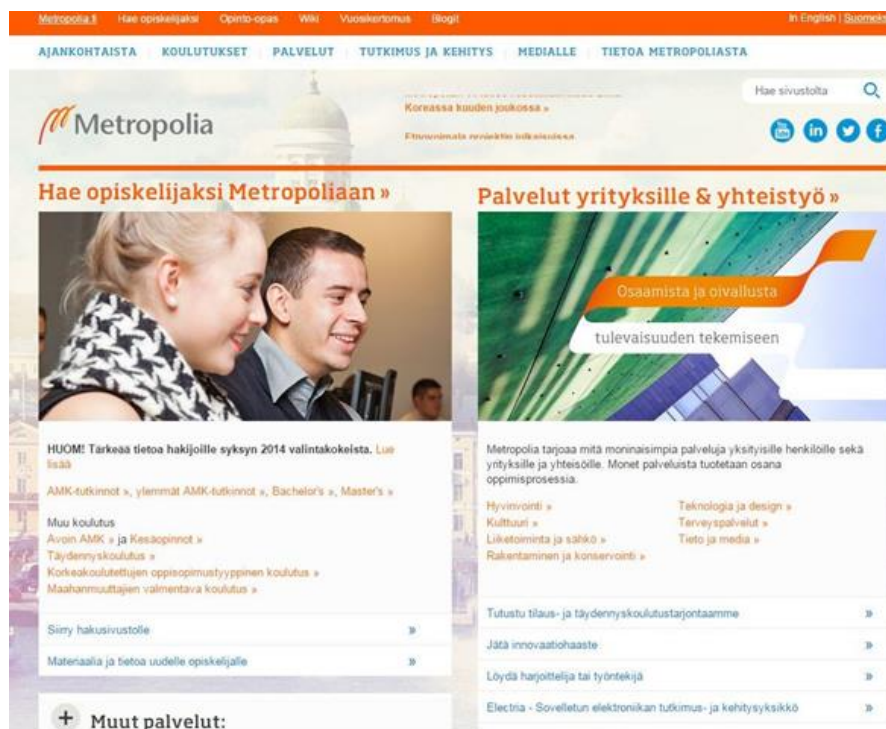
- Minkä alan opiskelijoita koulussa on
- Millaisia työharjoitteluja he suorittavat
- Minkälaisia tehtäviä heidän toivotaan harjoittelun aikana tekevän
- Mitkä ovat työharjoittelun tavoitteet
- Mitä työnantajalta odotetaan
- Miten työharjoittelupaikkaa voi mainostaa koulun sivuilla

Työharjoittelun markkinoinnissa on tärkeää, että tieto tavoittaa oikeat kohteet, eli työnan-tajat. Jos työpaikalla ei vielä ole koskaan ollut harjoittelijaa, ei työnantaja osaa välttämättä sellaista lähteä etsimäänkään. Onkin tärkeää, että tieto harjoittelusta ja sen eduista työn-antajalle tavoittaa mahdollisimman laajasti työelämää. Tämä toteutuu oppilaiden ottaessa aktiivisesti yhteyttä työnantajiin harjoittelupaikkaa etsiessään, mutta ammattikoulut kannus-tavat myös opettajia jalkautumaan markkinointityöhön. Työssäoppimisen oppaassa koulu-tuksen järjestäjille (Opetushallitus 2002, 13) todetaan, että opettajien jalkautuessa työpai-koille, heillä on mahdollisuus yksityiskohtaisesti selvittää työssäoppimisen toteutuksen edellytykset ja mahdollisuudet kyseisellä työpaikalla. Työssäoppimisen tiedotusmateriaa

leissa kannustetaan usein myös työnantajia osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutukseen, joka onkin tehokas tiedotuskanava, sillä sen avulla tavoitetaan useita työnantajia samalla kertaa.

7.1.1 Case Haaga-Helia

Vertaillessani keväällä 2015 kolmen eri ammattikorkeakoulun, Haaga-Helian, Metropolian ja Arcadan sekä yhden ammattikoulun Liikemiesten kauppaopiston, työnantajille suunnattuja työharjoittelusta tiedottavia internetsivuja, huomasin suuria eroja. Metropolian internetsivuille tultaessa heti etusivulta löytyy yrityksille suunnattu iso mainos, jossa on linkki työnantajille tarkoitetulle harjoittelusivulle. Arcadan sivuilta löytyy myös etusivulta helposti linkki, joka johtaa harjoittelusivuille, mutta mitään suurempaa mainostusta asiasta ei ole tehty. Haaga-Helian internetsivujen etusivulla harjoittelua ei mainosteta tai mainita millään tavalla. Oikeille sivuille täytyy löytää itse yläpalkin valikon kautta.



Kuvio 1. Metropolian markkinointi (Metropolia 2015b)

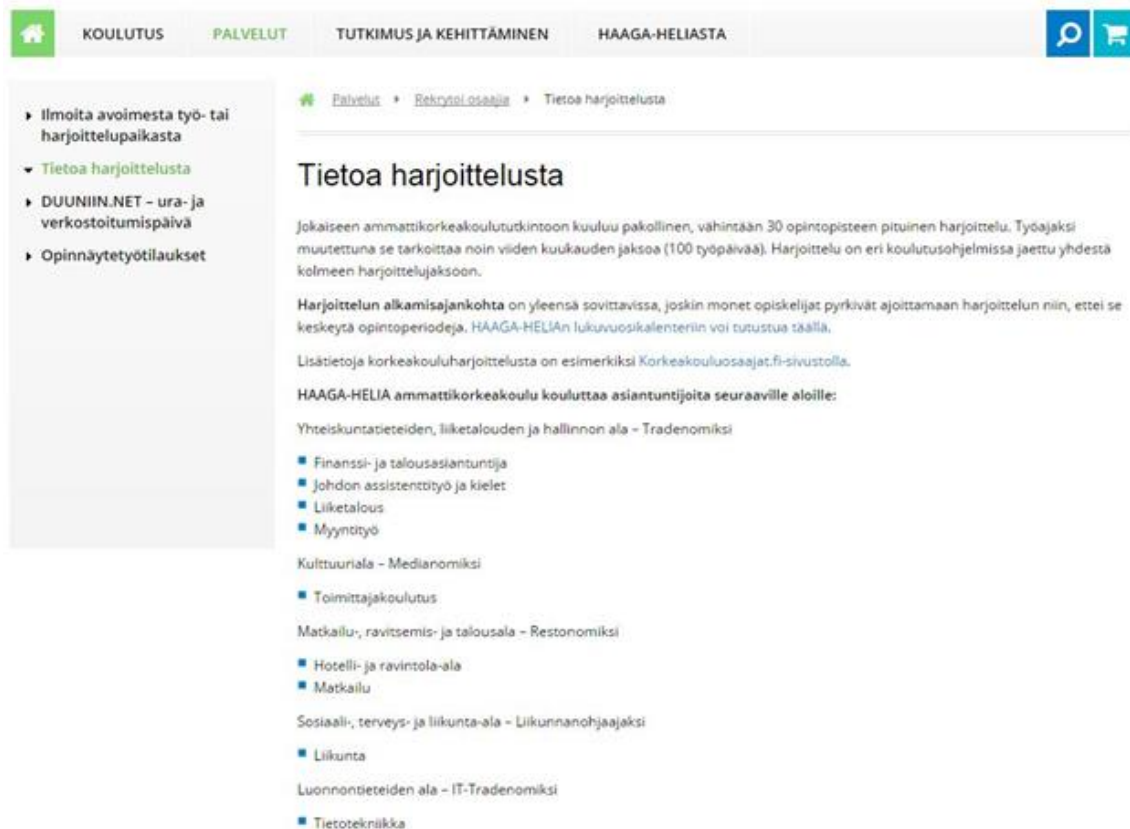
Vertailun vuoksi tutkin myös yhden ammattikoulun, Liikemiesten kauppaopiston, työssäoppimisesta tiedottavia sivuja. Heidän sivuiltaan työssäoppimisosio löytyy helposti Yrityksille-linkin takaa, mutta työssäoppimista ei ole muulla tavoin pääsivuilla mainostettu.

Työharjoittelua koskevaa tietoa on saatavilla eniten Metropolian sivuilta. Tarjolla on yleistä tietoa harjoittelusta sekä kohdennettua tietoa jokaiseen koulutusohjelmaan liittyen. Yleisellä työharjoittelusivulla on helposti saatavilla esimerkiksi harjoitteluun liittyviä dokumentteja, kuten arviointilomake, malli työharjoittelutodistuksesta sekä harjoittelun vaiheet- prosessikuvaus.

Sivuille on koottu myös runsaasti harjoittelua käsittelevää aineistoa, johon tutustumalla voi syventyä harjoittelun merkitykseen niin opiskelijalle, työnantajalle kuin koulullekin. (Metropolia 2014a.) Myös Liikemiesten kauppaopiston sivuilta on saatavilla todella kattavasti materiaalia työssäoppimiseen liittyen. Työssäoppimisen käytännöt, toteutustavat ja arvioinnit on kerrottu riittävän selkeästi ja informatiivisesti. Sivuilta löytyy helposti myös tarvittava materiaali, kuten sopimukset, palautelomakkeet ja näyttöjen kriteerit. (Liikemiesten kauppaopisto 2015.)

Metropolian harjoittelusivuilla on jokaiselle koulutusohjelmalle omat sivut, joissa kerrotaan harjoittelun suhteesta kyseiseen koulutusalaan. Esimerkiksi liiketalouden harjoittelua esittelevillä sivuilla kerrotaan erilaisista tavoista suorittaa harjoittelu sekä esimerkkejä eri alojen työtehtävistä.

Haaga-Helian ja Arcadan työharjoittelusivuilla on vain lyhyt informaatio-osuus harjoittelusta yleisesti ja linkki Korkeakouluosaajat.fi-sivuston harjoitteluinfoon. Korkeakouluosaajien harjoitteluinfosivulla kerrotaan yleistä harjoitteluinformaatiota, joka pätee jokaiseen korkeakouluun.



KOULUTUS PALVELUT TUTKIMUS JA KEHITTÄMINEN HAAGA-HELIASTA

Ilmoita avoimesta työ- tai harjoittelupaikasta

Tietoa harjoittelusta

DUUNI.NET - ura- ja verkostoitumispäivä

Opinnäytetyötilaukset

Palvelut Rekrytöi osaajia Tietoa harjoittelusta

Tietoa harjoittelusta

Jokaiseen ammattikorkeakoulututkintoon kuuluu pakollinen, vähintään 30 opintopisteen pituinen harjoittelu. Työajaksi muutettuna se tarkoittaa noin viiden kuukauden jaksoa (100 työpäivää). Harjoittelu on eri koulutusohjelmissa jaettu yhdestä kolmeen harjoittelujaksoon.

Harjoittelun alkamisajankohta on yleensä sovittavissa, joskin monet opiskelijat pyrkivät ajoittamaan harjoittelun niin, ettei se keskeytä opintoperiodeja. HAAGA-HELIA:n lukuvuosikalenteriin voi tutustua täällä.

Lisätietoja korkeakouluharjoittelusta on esimerkiksi Korkeakouluosaajat.fi-sivustolla.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu kouluttaa asiantuntijoita seuraaville aloille:

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala – Tradenomiksi

- Finanssi- ja talousasiantuntija
- Johdon assistenttityö ja kielet
- Liiketalous
- Myyntityö

Kulttuuriala – Medianomiksi

- Toimittajakoulutus

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala – Restonomiksi

- Hotelli- ja ravintola-ala
- Matkailu

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala – Liikunnanohjaajaksi

- Liikunta

Luonnontieteiden ala – IT-Tradenomiksi

- Tietotekniikka

Kuvio 2. Haaga-Helian työharjoittelusivut (Haaga-Helia 2015a)

Haaga-Helian tai Arcadan työharjoittelusivuilta ei siis löydy mitään kohdennettua tietoa kyseisen koulun työharjoittelukäytännöistä. Haaga-Helian työharjoittelusivulla luetellaan alat, joihin Haaga-Heliassa koulutetaan, mutta mitään tarkempaa tietoa niistä tai niiden suhteesta työharjoitteluun ei anneta. Toki koulun internetsivuilta löytyy yleiset kuvaukset kaikista aloista, mutta niihin on itse osattava löytää tiensä. Olisi tärkeää, että työharjoittelusivuilta olisi helposti saatavilla tieto eri alojen työharjoittelukäytännöistä, sekä millaisiin työharjoittelupaikkoihin ja työtehtäviin kyseisillä aloilla pyritään pääsemään.

Haaga-Helian ja Arcadan sivujen informaatiomäärä ja markkinointiarvo jää siis auttamatta Metropolian ja Liikemiesten kauppaopiston sivujen varjoon. Haaga-Heliassa ja Arcadassa on toki saatettu ajatella, että opiskelijoita on hyvä ohjata mahdollisimman itsenäiseen toimintaan harjoittelupaikkojen hakemisessa. Tässä tapauksessa koulun rooli harjoittelupaikkojen hankkimisessa on jätetty mahdollisimman pieneksi. Toki opiskelijoiden on tärkeää oppia oma-aloitteista työn hankintaa, mutta koulun jättäytyminen pois prosessista tuskin palvelee ketään. Tärkeintä tulisi olla, että jokainen opiskelija saa harjoittelupaikan, joka tukee mahdollisimman hyvin oppimista. Koulun tulisi tukea aktiivisesti opiskelijoita

siinä, että he saavat mahdollisimman laadukkaan harjoittelupaikan. Ihatsun ja Nikkilän (2014, 46) tekemässä opinnäytetyön tuloksissa tuli ilmi, että opiskelijat toivovat koulun tarjoavan enemmän työharjoittelupaikkoja ja tekevän enemmän yhteistyötä yritysten kanssa. Ihatsu ja Nikkilä totesivat, että ilman koulun tukea osa opiskelijoista oli päätenyt työtehtäviin, jotka eivät liittyneet heidän opiskelualaansa.

Koulun aktiivinen osallistuminen ja tukeminen hyvien harjoittelupaikkojen ja työelämäyhteyksien syntymisessä on siis tärkeää. Hyvien internetsivujen ja työharjoittelun markkinoinnin roolia tässä prosessissa ei voi väheksyä. Kun yrityksen edustaja ensimmäistä kertaa päättää tarjota harjoittelupaikkaa koululle, hän todennäköisesti päätyy etsimään tietoa koulun sivuilta. Mikäli hän ei saa tarpeeksi tietoa siitä olisivatko kyseisen koulun opiskelijat sopivia heille harjoittelijoiksi, hän saattaa siirtyä etsimään tietoa toisen koulun sivuilta. Tässä tapauksessa on saatettu menettää hyvä harjoittelupaikka, mutta myös työelämäyhteyden syntyminen koulun ja yrityksen välillä. Koulun tulisi antaa yrityksille mielikuva siitä, että koulu on halukas luomaan yhteistyötä. Pelkällä pakollisella informaatiolla, ilman mitään panostusta markkinointiin, ei tällaista mielikuvaa pääse syntymään.

7.2 Työharjoittelupalaute ja rekisteri

Työharjoittelun päätyttyä on tärkeää, että harjoittelusta kerätään palaute jokaiselta osapuolelta ja, että sitä hyödynnetään opetuksen kehittämisessä. Oppilaiden ja työharjoittelupaikkojen täyttämät palautelomakkeet toimivat laadunvarmistuksena, ja niiden avulla oppilaitos saa tärkeää tietoa harjoittelun kulusta. Ammattikorkeakouluissa työnantajat täyttävät yleensä kirjallisen palautelomakkeen, jonka palauttavat koululle harjoittelun päätyttyä. Opiskelija saattaa antaa palautteensa työharjoitteluraportin tai oppimispäiväkirjan osana, tai sitten kokonaan erillisenä osiona. Ammattikouluissa työssäoppimisprosessia arvioidaan yhdessä opiskelijan, opettajan ja työharjoitteluohjaajan lopputapaamisessa. Tämän lisäksi eri osapuolet saattavat täyttää myös kirjallisen palautelomakkeen. Ammattikoulun yhteisessä lopputapaamisessa etuna on, että kaikki kolme osapuolta ovat yhtä aikaa antamassa ja kuulemassa palautetta. Loppukeskusteluissa painopiste saattaa usein kuitenkin olla palautteen antaminen opiskelijalle, ja opiskelijan suorituksen arviointi. Tärkeää onkin, että myös opiskelijalle annetaan mahdollisuus palautteen antamiseen, esimerkiksi palautelomakkeella.

Työharjoitteluohjaajat voivat saada loppuraporteista ja oppimispäiväkirjoista jossain määrin tietoa harjoittelun kulusta, eli myös ne toimivat palautteen muotona. Työharjoitteluraportit jäävät kuitenkin yleensä vain työharjoitteluohjaajan luettaviksi, eivätkä niistä hyödy

esimerkiksi työnantajat tai muut opiskelijat. Raporteista ja päiväkirjoista palautetieto on lisäksi poimittava tekstistä esiin, eikä sitä voida hyödyntää esimerkiksi vertailuissa samalla tavalla kuin lomakkeella kerättävää yhtenäisempää palautetta. Raporteista saatava palaute on usein kuitenkin syvällisempää ja monipuolisempaa kuin palautelomakkeilla annettava palaute, joten varsinkin oppilaitoksen on tärkeää hyödyntää molempia palautteen muotoja.

Henkilökohtaiset oppimispäiväkirjat jäävät vain ohjaajan ja opiskelijan väliseksi, mutta harjoittelujen yhteydessä voisi hyvin hyödyntää myös julkisempia päiväkirjoja eli nettiblogeja. Työharjoittelublogit voisivat olla julkisia esimerkiksi kouluittain, koulutusohjelmittain tai samaan aikaan kyseisessä koulutusohjelmassa harjoittelua suorittavien kesken. Blogeista kerättävä palaute ei koulun osalta ole keskeisintä tietoa, mutta blogien kautta muut opiskelijat voisivat saada arvokasta tukea ja tietoa. Vuorinen ja Valkonen (2007, 79) esittävät, että ammattikorkeakouluittain voitaisiin hyödyntää enemmän vertaisryhmäblogeja opiskelijoiden harjoittelukokemusten vaihdossa.

Verkossa jaettavia oppimispäiväkirjoja on hyödynnetty erityisesti aloilla, joissa harjoittelu- paikat sijaitsevat ympäri Suomea tai ulkomailla. Tällaisissa tapauksissa opiskelijat ovat kirjoittaneet oppimispäiväkirjojaan verkkoalustalle, ja käyneet myös kommentoimassa toistensa päiväkirjoja. Myös ohjaava opettaja on lukenut päiväkirjat ja kommentoinut niitä. Lukemalla toistensa kokemuksista opiskelijat ovat oppineet erilaisia työskentelytapoja, auttaneet toisiaan ongelmissa ja kokeneet jakavansa työharjoittelukokemuksen muiden kanssa. (Latvala 2006, 84–86.)

Palautteiden ja harjoittelukokemusten keräämisen jälkeen tärkeintä on se, miten niitä hyödynnetään. Mikäli palautteet päätyvät vain yhden henkilön luettavaksi ja sen jälkeen arkistoitavaksi, ei niillä lopulta ole kovinkaan suurta arvoa. Olennaista on, että palautteita hyödynnetään esimerkiksi harjoitteluprosessin kehittämisessä. Taatakseen kerättyjen tietojen hyvän säilyvyyden ja näkyvyyden oppilaitosten olisi hyvä kehittää rekistereitä, joihin harjoitteluista kerättävää tietoa voitaisiin arkistoida. Osa oppilaitoksista on jo perustanut tietoverkkopohjaisia rekistereitä, joihin voidaan tallentaa esimerkiksi tiedot työssäoppimispaikoista ja historiatiedot toteutuneista työssäoppimisjakoista. Tällaiset rekisterit ovat kuitenkin usein vain opettajien omassa käytössä, eivätkä näin ollen palvele esimerkiksi opiskelijoita heidän etsiessään työharjoittelupaikkoja. Mitä laajemmiksi ja julkisemmiksi verkko- pohjaiset rekisterijärjestelmät voidaan kehittää, sitä suurempi hyöty niistä saadaan. (Saarinen 2001, 141–142.)

7.2.1 Case Haaga-Helia

Haaga-Heliassa on useissa koulutusohjelmissa käytössä harjoitteluraportin ja palautteen yhdistelmä. Opiskelijat vastaavat sähköiseen palautekyselyyn harjoittelun jälkeen, mutta sen täyttäminen ei ole pakollista harjoittelun läpäisemiseksi. Harjoitteluraportin palauttaminen on pakollista, mutta siinä kysyttävät tiedot eivät vastaa palautekyselystä saatavaa tietoarvoa harjoittelun onnistumisesta. Harjoittelupaikan ohjaajat palauttavat harjoittelun jälkeen koululle kirjallisen palautelomakkeen, jossa arvioivat harjoittelun onnistumista ja opiskelijaa. Opiskelija ei kuitenkaan pääse hyötymään tästä palautteesta, sillä useissa koulutusohjelmissa ei järjestetä harjoittelun jälkeen minkäänlaista loppukeskustelua opettajan ja opiskelijan välillä. Työharjoittelupaikkoja kannustetaan pitämään loppukeskustelu opiskelijan kanssa harjoittelun päätyttyä, ja usein näin tehdäänkin. Opiskelijalle olisi tärkeää kuitenkin päästä keskustelemaan harjoittelun onnistumisesta myös opettajan tai työharjoittelukoordinaattorin kanssa. Suullisessa keskustelussa saattaisi myös käydä ilmi asioita jotka eivät päätyneet kirjalliseen palautteeseen, mutta jotka hyödyttäisivät molempia osapuolia.

Ihatsu ja Nikkilä (2013, 61–62) esittävät opinnäytetyössään, että Haaga-Helian Porvoon toimipisteessä voitaisiin ottaa käyttöön työharjoittelupalaute ja mielipidekysely työharjoitteluprosessin toimivuudesta. Harjoittelupalautteesta tulisi heidän mukaansa poistaa itse-reflektio, sillä se käsitellään jo harjoitteluraportissa. Harjoittelupalautteesta tulisi käsitellä vain työharjoittelupaikkaa koskevia tietoja, joita muut opiskelijat voisivat hyödyntää. Harjoittelupalautteesta ei kysyttäisi mitään harjoitteluprosessin toimivuudesta, vaan ne kysymykset esitettäisiin erillisessä mielipidekyselyssä. Mielipidekyselyn vastaukset tulisivat oppilaitoksen sisäiseen käyttöön. Tällainen malli toimisi varmasti hyvin koko Haaga-Heliassa, ja olennaista olisikin, että koko koulussa olisi käytössä yhtenäinen malli palautteen keräämiseksi.

Haaga-Heliassa ei ole käytössä tilastoja työharjoitteluun liittyen. Palautteiden arkistointijärjestelmä hyödyttäisi niin oppilaitosta kuin opiskelijaa. Ihatsun ja Nikkilän ehdottaman harjoittelupalautteen tulokset voisivat olla kaikkien saatavilla, ja lisäksi työharjoittelupaikat voitaisiin listata omaksi tilastokseen. Tällaisesta listasta muut opiskelijat saisivat ideoita oman harjoittelupaikan etsimiseen ja voitaisiin karsia pois harjoittelupaikkoja, joissa opiskelijat eivät pääse tekemään tarpeeksi alan töitä. Oppilaitos puolestaan hyötyisi mielipidekyselyn tuloksista, ja voisi hyödyntää niitä työharjoittelua kehittäessään.

8 Kehitysehdotus harjoittelutyökalusta Haaga-Helialle

Kuten edellä esittämistäni Haaga-Helia esimerkeistä käy ilmi, on Haaga-Helialla monia harjoittelun osa-alueita, joita voisi kehittää:

- henkilökohtaisen opetussuunnitelman hyödyntäminen harjoittelussa
- tavoitteiden asettamisen ja sisäistämisen varmistaminen
- työharjoitteluraportin kehittäminen tai korvaaminen itsereflektioon kannustavilla tehtävillä, kuten oppimispäiväkirjoilla
- teorian ja käytännön välisen kuilun kaventaminen esimerkiksi oppimistehtävien avulla
- pyrkimys opiskelijoiden itsearviointiin ja oman kehityksen syventämiseen
- harjoittelun ohjauksen parantaminen ja syventäminen
- työpaikkaohjauksen tukeminen ja laadun varmistaminen
- koulun ja työelämän yhteistyön laajentaminen harjoittelujen yhteydessä, sekä yhteistyön suunnitelmallisuus ja pitkäjänteisyys
- työharjoittelun markkinoinnin ja tiedotuksen tehostaminen
- työharjoittelupalautteiden kerääminen, arkistointi ja hyödyntäminen tehokkaasti ja kaikkia osapuolia hyödyttävästi

Ongelmana edellä mainittujen osa-alueiden parantamisessa ja kehittämisessä on resurssien vähäisyys. Harjoittelu on helppo säästämisen kohde, sillä se pystytään toteuttamaan pienilläkin kustannuksilla, kuten Haaga-Heliassa tällä hetkellä tehdään. Opiskelijat hoitavat itse käytännön asiat, ja työharjoittelukoordinaattorin vastuulle jää infotilaisuuden pitäminen, työharjoitteluraporttien lukeminen sekä suoritusten kirjaaminen. Oppimiskokemus harjoittelusta saadaan kuitenkin vain jos siihen panostetaan riittävästi. Resurssien puuttessa panostus täytyy hoitaa mahdollisimman keskitetysti ja interaktiivisesti. Tämä hoituu esimerkiksi luomalla verkostoja, oppimisympäristöjä ja palautejärjestelmiä.

Useat yllä esitetyistä ehdotuksista voitaisiin toteuttaa edes osittain jos Haaga-Heliassa otettaisiin käyttöön virtuaalinen oppimisympäristö, johon keskitettäisiin kaikki harjoitteluun liittyvä toiminta. Seuraavaksi ehdotan, mitä sisältöä oppimisympäristöön voitaisiin tuottaa ja miten sitä voitaisiin hyödyntää harjoittelun tukena.

8.1 Virtuaalinen oppimisympäristö

Virtuaalinen oppimisympäristö on tietoverkkoon rakennettu oppimisympäristö. Kaikki oppimiseen liittyvä sisältö, kuten materiaalit ja ohjeet, ovat silloin digitaalisessa muodossa. Virtuaalisten oppimisympäristöjen sisältö on pääasiassa hypertekstirakenteita ja hypermediaa (kuvat, ääni, teksti), linkkejä, keskustelualueita, muita vuorovaikutuskanavia (sähköposti, chat) sekä mahdollisesti vuorovaikutteisia, ohjelmoituja sivuja. (Jyväskylän yliopisto 2015a.)

Yhteydenpito opiskelijoiden ja opettajien välillä tapahtuu virtuaalisissa oppimisympäristöissä yleensä tietoverkkojen kautta, mutta osa yhteydenpidosta voidaan toki toteuttaa myös lähiopetuksessa. Tärkeää onkin, että virtuaalinen opetus ei korvaa täysin lähiopetusta, vaan toimii tarvittaessa sen tukena. Esimerkiksi työharjoitteluun liittyvässä ohjauksessa voitaisiin käyttää virtuaalista oppimisympäristöä tukemaan harjoittelupaikoilla tapahtuvaa oppimiskokemusta. Peik Niemen mukaan yhä useampi koulutusta järjestävä organisaatio valitsee koulutuksen tueksi virtuaalisen oppimisympäristön. Virtuaaliset oppimisympäristöt ovatkin nousemassa yhä keskeisimmiksi tekijöiksi oppilaitosten koulutustarjonnassa, sillä ne poistavat aika- ja paikkarajoituksia ja tarjoavat uusia haasteita opettajille ja kouluttajille. (Jyväskylän yliopisto 2015b.)

Virtuaalisten oppimisympäristöt tehostavat yhteistoiminnallisuutta ja yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Virtuaalinen opiskelu saattaa kuulostaa yksinäiseltä toiminnalta, mutta siitä on mahdollista tehdä hyvinkin sosiaalista ja interaktiivista ryhmätöiden ja keskustelualueiden avulla. Verkossa on myös mahdollista oppia esimerkiksi uudennlaisia työskentely- ja ryhmätyötaitoja, jotka ovat hyvin tarpeellisia alati muuttuvassa työelämässä. (Jyväskylän yliopisto 2015a.) Monilla työpaikoilla on käytössä esimerkiksi SharePointin kaltaisia yhteisohjelmistotyökaluja, joissa jokainen voi olla sisällön tuottaja, muokkaaja ja kommentoija.

Virtuaalisen opetuksen etu verrattuna lähiopetukseen on myös, että ohjaaja tai opettaja pystyy olemaan läsnä koko oppimisprosessin ajan. Työharjoitteluohjaaja tai opettaja voi esimerkiksi lisätä oppimisympäristöön materiaaleja ja tehtäviä, jotka tavoittavat kaikki harjoitteluissa olevat opiskelijat yhtä aikaisesti. Myös opiskelijat voivat olla yhteydessä toisiinsa harjoittelun aikana, jakaa kokemuksiaan, tehdä ryhmätöitä tai kommentoida toistensa tuotoksia.

Kun opetus järjestetään virtuaalisessa oppimisympäristössä muuttuvat harjoitteluun osallistuvien opettajien toimenkuvat, kustannusrakenteet, opetus- ja oppimisjärjestelyt sekä

laite- ja tarvikevaatimukset. Kustannuksiltaan virtuaalinen opetus saattaakin olla aluksi kalliimpaa, sillä ensin on hankittava verkkoalusta ja tuotettava sinne materiaalia. Jos tuotettu materiaali on kuitenkin käytettävissä yhä uudelleen, voidaan materiaalin käyttöikä jatkaa ja siten myös kustannukset jakautuvat pidemmälle aikavälille. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

8.2 Harjoitteluun valmistautuminen

Hankittuaan tarvittavan verkkoalustan ja materiaalin Haaga-Helia voisi hyödyntää samaa virtuaalista oppimisympäristöä harjoittelutyökaluna kaikissa koulutusohjelmissa. Sen käyttö olisi hyvä aloittaa hyvissä ajoin ennen harjoittelun alkamista, jotta se olisi oppilaan tukena koko harjoitteluprosessin ajan. Tarvittaessa oppimisympäristön käyttöä voitaisiin harjoitella etukäteen jollain tietotekniikan kurssilla, mutta mikäli oppimisympäristö olisi yksinkertainen ja helppokäyttöinen, ei sen käyttö välttämättä vaatisi edes erillistä opettelua.

Oppimisympäristöön luotaisiin pääryhmät koulutusohjelmittain, ja sen lisäksi luokka- tai vuosikurssiryhmät. Koulutusohjelmaryhmät olisivat tiedottavia sivuja, joissa kommunikaatio tapahtuisi opettajien toimesta. Ryhmästä löytyisi kaikki harjoitteluun liittyvä materiaali personoituna kyseiselle koulutusohjelmalle. Tällaista materiaalia olisivat esimerkiksi sopimukset, ohjeet, tavoitteet, ohjeet tehtäviin sekä ohjeet oppimisympäristön käyttöön. Materiaalin keskittäminen yhteen paikkaan helpottaisi sen muokkaamista ja jakamista, mutta auttaisi myös opiskelijoita löytämään ennen harjoittelua kaiken tarvittavan tiedon.

Oppimisympäristöön olisi mahdollista koota myös tietoa työnantajilta sekä listauksia tai tilastoja alan harjoittelupaikoista. Tarjolla voisi olla esimerkiksi lista kaikista harjoittelupaikoista, joissa kyseisen alan opiskelijat ovat harjoittelunsa viime vuosina suorittaneet, sekä mahdollisesti myös arvioita kyseisistä harjoittelupaikoista. Tämä voisi helpottaa opiskelijoita harjoittelupaikkojen hankkimisessa.

Luokka- tai vuosikurssiryhmissä kommunikaatio olisi opiskelijapainotteista, opettaja toimisi vain seuraajana sekä tarvittaessa tukijana ja neuvojana. Ryhmässä opiskelijat keskustelisivat, kommentoisivat, jakaisivat kokemuksia ja tekisivät ryhmätöitä. Ryhmien opiskelijakoko ei saisi olla liian suuri, jotta syntyisi mahdollisuus vuorovaikutukseen ja luottamukselliseen jakamiseen.

Ensimmäisenä virtuaalisena tehtävänä opiskelijoilla olisi henkilökohtaisen opetussuunnitelman tekeminen ja omien tavoitteiden asettaminen harjoittelua varten. Oppimisympäristössä voisi olla tarjolla tehtävää tukevaa materiaalia, sekä avustavia kysymyksiä.

8.3 Harjoittelun aikana

Harjoittelun aikana opiskelijat kirjoittaisivat oppimisympäristöön oppimispäiväkirjaansa. Päiväkirja voisi olla joko muiden opiskelijoiden luettavissa tai vaihtoehtoisesti vain opettajan nähtävissä. Päiväkirjaa voisi hyödyntää oppimisen tukena ja itsereflektion välineenä kuten aiemmin esitin. Oppimisympäristö olisi hyvä paikka sen kirjoittamiseen, sillä opettaja voisi samalla seurata, että opiskelija edistyy sen tuottamisessa. Mikäli päiväkirjan kirjoittaminen tapahtuisi pelkästään itsenäisesti, vaarana olisi, että opiskelija kirjoittaisi sen vasta harjoittelun päätyttyä. Jos päiväkirjaa kirjoitettaisiin niin, että se on muidenkin opiskelijoiden luettavissa, se voisi olla enemmän blogimuotoinen. Haaga-Heliassa on jo nyt tietojenkäsittelyn koulutusohjelmassa käytössä blogin kirjoittaminen harjoittelun raportointimuotona.

Harjoittelun kuluessa opettaja voisi lisätä oppimisympäristöön pieniä tai laajempia tehtäviä, jotka opiskelijat suorittaisivat harjoittelun aikana. Niitä ei olisi välttämätöntä arvioida esimerkiksi numeroarvioinnein, jolloin opettajan työtaakka helpottuisi. Tehtävät voisivat olla yksilö-, pari- tai ryhmätöitä, ja niiden tulokset voitaisiin jakaa muidenkin opiskelijoiden kanssa. Vaatimuksena voisi myös olla, että muut opiskelijat käyvät kommentoimassa muiden tehtävien tuloksia, jolloin tehtävistä saataisiin interaktiivisempia.

8.4 Harjoittelun jälkeen

Harjoittelun jälkeen opiskelija vastaisi oppimisympäristön kautta mielipidekyselyyn ja työharjoittelupalautteeseen. Malleiksi voisi ottaa Ihatsun ja Nikkilän opinnäytetyössään esittelemät uudistetut lomakkeet: työharjoittelupalautteessa kerrotaisiin harjoittelupaikasta muille opiskelijoille, ja mielipidekyselyssä vastattaisiin kysymyksiin työharjoitteluprosessin kehittämistä ja tilastointia varten. Molemmat toimitettaisiin oppimisympäristön kautta niistä vastaavalle taholle, joka sen jälkeen arkistoisi ja tilastoisi ne tarvittavalla tavalla. Työharjoittelupalautteen tiedot voitaisiin koota yhteiseksi koulun opiskelijoiden käytössä olevaksi tilastoksi.

Työharjoittelupalautteessa voitaisiin kysyä esimerkiksi seuraavia asioita:

- Perustiedot harjoittelusta (paikka, aika, tehtävä)
- Miten harjoittelupaikka löytyi, ja oliko sen löytäminen haastavaa?
- Miten perehdyttäminen järjestettiin harjoittelupaikassa?
- Vastasivatko harjoittelupaikan tehtävät alasi tehtäviä?
- Millainen työilmapiiri harjoittelupaikassa oli?
- Mitä hyvää kyseisessä harjoittelupaikassa oli?
- Mitä kehittävää kyseisessä paikassa oli harjoitteluun liittyen?

Mielipidekyselyssä voitaisiin arvioida esimerkiksi harjoitteluprosessin toimivuutta:

- Työharjoittelupaikan löytämisen helppous/vaikeus
- Oliko ennako-ohjeistus ennen harjoittelua riittävää?
- Olivatko oppimistavoitteet riittävän selkeitä?
- Saitko riittävän tuen koululta harjoittelun aikana?
- Olivatko koulun antama ohjaus riittävää/ohjausmuodot riittäviä?
- Tukivatko oppimistehtävät oppimista harjoittelun aikana?
- Oliko yhteistyö koulun ja harjoittelupaikan välillä riittävää?
- Mitkä opintojaksot tukivat harjoitteluasi vahvimmin?

9 Yhteenveto

Opiskelijoille työharjoittelu on keskeinen osa ammattikorkeakouluopintoja ja se kattaakin merkittävän osan opetussuunnitelmasta. Työharjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 352/2003). Ammattikorkeakouluille työharjoittelu puolestaan on tärkeä työelämäyhteistyön mahdollisuus, sillä se tarjoaa tilaisuuden työelämän noviisien ja kokeneiden asiantuntijoiden vuorovaikutukselle (Virolainen & Valkonen 2007, 10). Merkittävyystään huolimatta harjoittelu ei ole ammattikorkeakouluissa saanut ansaitsemaansa huomiota tai riittävästi resursseja. Harjoittelun käytännön asiat jätetään usein oppilaan vastuulle ja yhteydenpito koulun ja harjoittelupaikan välillä on vähennetty minimiin. Opettajien ja oppilaiden välistä ohjauskeskustelua on myös karsittu, ja monissa kouluissa yksi työharjoittelukoordinaattori on vastuussa useista kymmenistä oppilaista.

Hyvin organisoituna työharjoittelulla on mahdollisuus toimia koulutuksen ja työelämän jatkuvana vuoropuheluna ja yhteistoimintana (Tynjälä 2003, 16). Edellytyksenä hyvälle organisoinnille on ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyö ja avoin vuorovaikutus. Keskeisin este toimivalle yhteistyölle on se, etteivät yritykset ja oppilaitokset tunne toisiaan riittävän hyvin. Jos työpaikat eivät tiedä mitä kouluissa opetetaan, eivät ne voi kytkeä tarjoamiaan työharjoittelutehtäviä opiskelijan jo oppimiin asioihin. Opettajien olisi puolestaan tärkeää pysyä ajan tasalla työelämäkäytännöistä, jotta he voisivat kouluttaa tulevaisuuden asiantuntijoita. Muita esteitä yhteistyön toimivuudelle ovat esimerkiksi yhteisen ajan puute ja työharjoittelun merkityksen aliarvioiminen. (Pohjonen 2005, 139.)

Monet nykyisten työharjoittelumallien ongelmat johtuvat siitä, että harjoittelua ei nähdä yhteistyönä koulun, työelämän ja opiskelijan välillä. Koulut pitävät harjoitteluita ja harjoitteluun meneviä opiskelijoita itseohjautuvina, eivätkä osallistu tarpeeksi aktiivisesti harjoitteluprosessiin. Opiskelijat puolestaan eivät ilman ohjausta kykene teoriaa ja käytäntöä yhdistävään ajatteluun tai suurempien kokonaisuuksien hahmottamiseen. Työharjoittelupaikoille jää harjoitteluprosessissa usein vain työkokemuksen antajan rooli, eivätkä he pääse vaikuttamaan harjoittelun organisointiin tai siihen mitä opiskelijoille koulussa opetetaan. Yhteistyön parantamiseksi koulujen tulisi osallistua aktiivisemmin työharjoittelun ohjaukseen, opiskelijoille tulisi antaa monipuolisempia oppimistehtäviä työharjoittelun yhteyteen ja työnantajat tulisi ottaa mukaan harjoittelun kehittämiseen ja opetussuunnitelmien laatimiseen.

Ammattikorkeakoulujen osallistuminen itse työharjoitteluun on nykysisissä harjoittelukäytännöissä melko olematonta. Koulu toki antaa harjoittelussa tarvittavat opit ja tukee tarvittaessa opiskelijaa harjoitteluprosessin käytännön asioissa, mutta harjoittelun ohjaamiseen ei käytetä tarpeeksi resursseja. Harjoittelun ohjauksesta on koko ajan karsittu, ja monissa kouluissa se on melkein kokonaan kadonnut. Työharjoittelukoordinaattori tehtäväksi saat-
taa jäädä ainoastaan harjoittelupaikan ja opiskelijan työharjoitteluraportin hyväksyminen. Tarve ohjauksen parantamiselle kyllä ymmärretään, mutta resurssit sen parantamiseksi eivät enää riitä. Vaikka työharjoittelun tärkeys ja suuri merkitys opetussuunnitelmassa tiedostetaan, ei kouluissa tähän mennessä olla oltu valmiita irrottamaan resursseja jostain muualta ja lisäämään niitä esimerkiksi työharjoittelun ohjaukseen. Ilman riittävää ohjausta opiskelijan työharjoittelukokemus saattaa kuitenkin oppimiskokemuksen sijaan jäädä pelkäksi työkokemukseksi.

Tärkeä rooli opiskelijan oppimiskokemuksessa työharjoittelun aikana on myös siihen sisältyvillä tehtävillä. Tällä hetkellä monissa ammattikorkeakouluissa on käytössä työharjoitteluraportti, sillä se on helpoin ja yksinkertaisin tehtävämuoto. Varsinaista opetuksellista merkitystä sillä kuitenkin on hyvin vähän, sillä sen sisältö jää usein luettelomaiseksi. Tutkimuksissa paremmiksi opetusvälineiksi ovat osoittautuneet esimerkiksi oppimispäiväkirjat ja oppimistehtävät. Osassa ammattikorkeakouluja on käytössä yhtäaikaaisesti molemmat, ja niiden on koettu lisäävän opiskelijoiden reflektointia ja itsearviointia. Siirtyminen työharjoitteluraportista oppimispäiväkirjaan ei vaatisi kouluilta suuria resursseja, mutta parantaisi opiskelijoiden syvällisempää oppimiskokemusta. Oppimistehtäviä puolestaan voitaisiin ideoida yhdessä työharjoittelupaikkojen ja muiden ammattikorkeakoulujen kanssa.

Työharjoittelun aikana suoritettavien tehtävien lisäksi toinen tärkeä osa työharjoitteluprosessia on tavoitteiden asettaminen ja sisäistäminen. Asettamalla itselleen ja työharjoittelulle tavoitteita opiskelijat refleктоivat omaa oppimisprosessiaan, tunnistavat vahvuuksiaan ja heikkouksiaan sekä pystyvät arvioimaan paremmin harjoitteluprosessia. Yhteiset työharjoittelulle sovitut tavoitteet puolestaan helpottavat koulun, harjoittelupaikan ja oppilaan välistä yhteisymmärrystä ja yhteistyötä. Parantamisen varaa on kuitenkin siinä, että tavoitteet ovat kaikkien tiedossa ennen harjoittelua, sillä useimmissa tapauksissa oppilaalla ja harjoittelupaikalla ei ole selkeää käsitystä esimerkiksi koulun harjoittelulle asettamista tavoitteista. Tässäkin osa-alueessa tärkeintä olisi siis toimiva kommunikaatio kaikkien osapuolten välillä.

Kouluilla on keskeisin rooli kommunikaation ja yhteistyön synnyttämisessä ja aikaansaamisessa. Ilman koulun panosta yhteistyötä kaiken kolmen toimijan välillä ei pääse synty-

mään. Suora yhteydenpito olisi tehokkain ja toimivin yhteistyön muoto, mutta tällä hetkellä monissa ammattikorkeakouluissa ei ole resursseja siihen, että työharjoittelukoordinaattorit tai opettajat olisivat henkilökohtaisesti yhteydessä työnantajiin harjoitteluprosessin aikana. Koulujen on kuitenkin mahdollista vaikuttaa esimerkiksi siihen, että työantajat kokevat työharjoittelupaikkojen tarjoamisen helpoksi ja houkuttelevaksi. Toimivalla markkinoilla ja tiedotuksella voidaan vaikuttaa siihen, että yhteistyö syntyy työelämän edustajien aloitteesta. Tässä tapauksessa esimerkiksi koulun työharjoitteluun liittyvien nettisivujen tulisi olla monipuoliset, informatiiviset ja kiinnostusta herättävät.

Tulevaisuudessa ammattikorkeakouluilta ja työelämältä vaaditaan entistä tiiviimpää yhteistyötä, jotta työharjoittelua voidaan kehittää vaadittuun suuntaan. Työelämän vaatimukset muuttuvat jatkuvasti, ja ammattikorkeakoulujen on pystyttävä tarjoamaan työmarkkinoille tulevaisuuden asiantuntijoita ja ammattilaisia. Ilman tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa kouluilla ei ole mahdollisuutta vastata työelämän tarpeisiin.

Pohjonen (2001, 223) on esittänyt jo vuosituhannen alussa ihannemallin työharjoittelulle ja työssäoppimiselle. Mallissa korostuu yhteistyö ja sen merkitys sekä eri osapuolten motivoituminen työssäoppimiseen ja kokonaisuuksien rakentamiseen. Yhä edelleen monissa osa-alueissa on ammattikorkeakouluilla parannettavaa, sillä resurssien vähenemisen vuoksi monista harjoittelukäytännöistä on karsittu. Parannuksia olisi kuitenkin toteuttavissa pienilläkin resursseilla, jos ne vain olisi organisoitu onnistuneesti.

Taulukko 5. Ihannemalli (Pohjonen 2001, 223)

Oppilaitos	Opiskelija	Työelämä
<ul style="list-style-type: none"> • HOPS:n suunnittelu • Toimii kokonaisuuden koordinoijana • Kokonaisuuden suunnitteluun mukaan opiskelijan ja työpaikankin • Opettajien ja muun henkilökunnan motivatio • Kokonaisuuden arviointivastuu • Verkostoituminen 	<ul style="list-style-type: none"> • HOPS • Työ ja teoria vuorottelevat • Asiakassuuntautuneisuus työelämään • Oppimispäiväkirjan teko • Itsearviointi • Yhteistoiminnallisuus • Vuorovaikutteisuus • Näyttökokeisiin osallistuminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Työelämän ja koulutuksen organisoinnin yhteistyö • Työpaikoilla syntyy ammatillinen osaaminen • Työpaikka mukaan suunnittelemaan oppimisprosessia • Johdon ja henkilöstön motivointi • Työssäoppimiskokonaisuuden • Arviointi

Alan tutkimus on jo vuosituhannen alusta alkaen osoittanut, että harjoittelun organisoimisessa ja harjoittelukäytännöissä olisi paljon parantamisen varaa. Kirjallisuuskatsauksessa kävi ilmi, on parannettavaa monella eri osa-alueella. Peisa (2010, 44) esittää, että yksityiskohtaisten parannusten lisäksi on tärkeää miettiä miten harjoittelua voisi kehittää sellaiseksi toiminnaksi, joka ylittäisi perinteisen harjoittelun idean rutiinin hankkimisesta ja loisi opiskelijoille mahdollisuuksia yhteispohdintoihin ammattilaisten kanssa jostain sellaisesta, joka on vasta tulossa.

Lähteet

Akavan opiskelijat. Harjoittelubarometri 2012. Luettavissa:

http://www.akava.fi/files/8146/Akavan_opiskelijoiden_harjoittelubarometri2012_netti.pdf

Luettu: 4.2.2015.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2015a. Työharjoittelu. Tietoa harjoittelusta. Luettavissa:

[http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut/kirjasto/palvelut/rekrytoi-osaajia/tietoa-](http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut/kirjasto/palvelut/rekrytoi-osaajia/tietoa-harjoittelusta?userLang=fi)

[harjoittelusta?userLang=fi](http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut/kirjasto/palvelut/rekrytoi-osaajia/tietoa-harjoittelusta?userLang=fi). Luettu: 9.2.2015

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2015b. Työharjoittelu.. HELIn työharjoitteluohjeet. Pe-

rusharjoittelun tavoiteasettelua. MyNet. Luettavissa: [https://mynet.haaga-helia.fi/fi/ura-ja-](https://mynet.haaga-helia.fi/fi/ura-ja-tyoharjoittelu/tyoharjoittelu/Pages/default.aspx)

[tyoharjoittelu/tyoharjoittelu/Pages/default.aspx](https://mynet.haaga-helia.fi/fi/ura-ja-tyoharjoittelu/tyoharjoittelu/Pages/default.aspx). Luettu: 9.2.2015

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2015c. Työharjoittelu. Ura ja työharjoittelu. MyNet. Luet-

tavissa: [https://mynet.haaga-helia.fi/fi/ura-ja-tyoharjoitte-](https://mynet.haaga-helia.fi/fi/ura-ja-tyoharjoittelu/tyoharjoittelu/Lists/kothohjeet/Attachments/1/Perusharjoittelun%20tavoiteasettelua.pdf)

[lu/tyoharjoittelu/Lists/kothohjeet/Attachments/1/Perusharjoittelun%20tavoiteasettelua.pdf](https://mynet.haaga-helia.fi/fi/ura-ja-tyoharjoittelu/tyoharjoittelu/Lists/kothohjeet/Attachments/1/Perusharjoittelun%20tavoiteasettelua.pdf).

Luettu: 9.2.2015

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2015d. Yritykselle. Luettavissa: [http://www.haaga-](http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut?userLang=fi)

[helia.fi/fi/palvelut?userLang=fi](http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut?userLang=fi) . Luettu: 9.2.2015

Haltia, P. 2006. Ammattiosaamisen näytöt – mitä ja miksi? Ammattikasvatuksen aika-

kauskirja 2/2006. Näytöt, arviointeja ja itsearviointi.

Holmström, A. 2006. Hyviä harjoittelukäytänteitä: Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen am-

mattitaitoa edistävästä harjoittelusta. Teoksessa Salonen, P. (toim.). Aineksia onnistuneeseen harjoitteluun, s. 82–83. Keski-Pohjanmaan Ammattikorkeakoulu. Kokkola.

Ihatsu, J. & Nikkilä, T. 2013. Matkailun koulutusohjelman työharjoittelun kehittäminen.

Opinnäytetyö. Matkailun koulutusohjelma. HAAGA-HELIA.

Jokinen, J., Lähteenmäki, L. & Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Ammatillisen

sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön hyvät käytänteet.

Hämeen ammattikorkeakoulu.

Juutilainen, P-K., Pasanen, H. & Alanko-Turunen M. 2014. Arvokas ohjaus. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.

Järvinen, K. 2008. Työssäoppimisen kehittäminen ohjauksen ja laadun näkökulmasta. Kehittämishankeraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Jyväskylän yliopisto 2015a. Virtuaalinen oppimisympäristö. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/mit/virtuaaliset-oppimisympaeristoet/oppimisympaeristoet-ja-alustat/oppimisympaeristoejen-ja-alustojen-taustaa-1/virtuaalinen-oppimisympaeristoe-1> . Luettu: 30.3.2015.

Jyväskylän yliopisto 2015b. Ajankohtaista. Kokemuksia virtuaalisista oppimisympäristöistä. Luettavissa: <https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2000/02/tiedote-2007-09-18-14-41-18-252385> . Luettu: 30.3.2015.

Kantola, I. 2003. Harjoittelun ja työelämäprojektien benchmarking. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 14:2003. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Koramo, M. 2011. Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tilannekatsaus 2011. Opetushallitus. Luettavissa: http://oph.fi/download/134243_Tyossaoppiminen_ja_ammattiosaamisen_naytot_ammattillisessa_peruskoulutuksessa.pdf . Luettu: 13.2.2015.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 21.8.1998/630.

Latvala, N. 2006. Optometristiopiskelijoiden harjoittelun ohjaus verkossa. Teoksessa Salonen, P. Aineksia onnistuneeseen harjoitteluun, s.84–86. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Kokkola.

Liikemiesten kauppaopisto 2015. Työssäoppiminen. Luettavissa: <http://www.businesscollege.fi/opiskelijapalvelut/tyossaoppiminen/> . Luettu: 18.4.2015.

Luojus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Metropolia 2015a. Tarjoa työharjoittelupaikkaa opiskelijalle. Luettavissa: <http://www.metropolia.fi/palvelut/rekrytointipalvelut/harjoittelu>. Luettu: 23.11.2014.

Metropolia 2015b. Luettavissa: <http://www.metropolia.fi/> . Luettu: 23.11.2014.

Mäntylä, R. 2001. Oppimispäiväkirja oppimisen ja ohjauksen välineenä. Teoksessa Räkköläinen, M. & Uusitalo, I. (toim.) Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa, s. 151-162. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Opetushallitus 2002. Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjille. Opetushallitus. Luettavissa:

http://www.oph.fi/download/49230_tyossaoppimisen_opas_koulutuksen_jarjestajille.pdf .

Luettu: 13.2.2015.

Opetushallitus 2015. Opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteet.

Luettavissa:

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/amatilliset_perustutkinnot . Luettu: 15.4.2015.

Peisa, S. 2010. Oppimista työelämän kanssa – käsityksiä ja käytäntöjä. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. PS-kustannus.

Putkinen, M. 2006. Yli alojen ja rajojen – Harjoittelu kaikille yhteinen asia. Teoksessa Paula Salonen (toim.). Aineksia onnistuneeseen harjoitteluun, s 41–44. Keski-Pohjanmaan Ammattikorkeakoulu. Kokkola.

Päiväkumpu, M. 2010. Työssäoppiminen ja sen ohjaaminen. Kehittämishankeraportti.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Luettavissa:

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16029/paivakumpu_minna..pdf?sequence=](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16029/paivakumpu_minna..pdf?sequence=1)

1 . Luettu: 16.2.2015.

Räkköläinen, M. & Uusitalo, I. 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Rönkkönen, K. 2008. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun opettajien ja opiskelijoiden sekä Nordea pankin edustajien näkemyksiä pankkiharjoittelun kehittämisestä. Kasvatus-tie-teen Pro gradu-tutkielma. Helsingin yliopisto.

Saarinen, H. 2001. Hyvän työssäoppimisen toteutuksen elementit. Teoksessa Vertanen, I. Työssäoppiminen – Haaste ammatilliselle koulutukselle ja opettajuudelle, s. 126–166. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna.

Salonen, P. 2005. Harjoittelusta helpotusta rekrytointiin. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Salonen, P. 2006. Aineksia onnistuneeseen harjoitteluun. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Salonen, P. 2007. Harjoittelusta AMK-opintojen kuningas. Harjoittelun kehittämishankkeen 2004-2006 loppuraportti. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Taloudellinen tiedotustoimisto 2003. Työssäoppimisen opas työpaikoille. Luettavissa: <http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/tat2004.pdf> . Luettu: 9.2.2015.

Tonet 2015. Työssä oppimisen tietopalvelu. Työssäoppiminen. Luettavissa: <http://www.edu.fi/tonet/tyossaoppinen> . Luettu: 18.4.2015.

Tuomala, M. & Koskinen, C. 2006. Riittävä ohjaus – onnistunut harjoittelu Teoksessa Paula Salonen (toim.). Aineksia onnistuneeseen harjoitteluun, s. 61–63. Keski-Pohjanmaan Am-mattikorkeakoulu. Kokkola.

Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. 2002. Koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Helsingin yliopisto.

Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi-tutkimus. Osa I. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.

Urpela, S. 2013. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun työharjoittelun ohjauksen laadun kehittäminen. Liiketalouden opinnäytetyö. HAAGA-HELIA.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 352/2003.

Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän Yliopisto.

Virolainen, M. 2006. Osaamista rakentamassa. Ammattikorkeakoulut harjoittelujen ja työelämäyhteistyön kehittäjinä. 2006. Koulutuksen tutkimuslaitos.

Virolainen, M. & Valkonen, S. 2007. Kiireavusta innovatiivisten tietoyhteisöjen vahvistamiseen. Ammattikorkeakoulujen työelämäkumppanit ja yhteistyö harjoittelujen järjestämiseksi. Koulutuksen tutkimuslaitos.

Yrittäjät 2015. Työpaikalla oppiminen. Luettavissa:
<http://www.yrittajat.fi/tyonantajanabc/tyontekijanpalkkaaminen/tyossaoppiminen/> . Luettu: 18.4.2015.

Zacheus, T. 2009. Työelämäyhteydet ammattikorkeakouluissa 2008. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu